FÆLLES OM
DEN DANSKE MODEL

FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION

Et arbejdsmarked i verdensklasse

Indhold

04 Den danske model sikrer et dynamisk arbejdsmarked og en stærk økonomi
– læs mere s. 4-9

10 Stor forhandlingsvilje blandt arbejdsmarkedets parter
– læs mere s. 10-12

13 Lønmodtagerne bidrager selv økonomisk til tryghed og høj beskæftigelse
– læs mere s. 13-15

16 En topkvalificeret arbejdsstyrke
– læs mere s. 16-19

Foto: Jesper Ludvigsen side 1, 3, 6, 10, 12 og 18. Joshua Gross: 2, 9, 14 og 16.
ISBN: 978-87-93822-27-6
Grafisk: Wundergeist

Forord

I Danmark har vi bygget vores samfund på tillid og samarbejde, og det skal vi værne om. Men en global pandemi og krig i Europa, er en nødvendig anledning til at tænke over, hvordan vi vil bygge videre på denne samfundsmodel og sammen løse fremtidens udfordringer.

Mange politikere og arbejdsgivere har i tidens løb mødt kritik og offentlige advarsler fra de danske fagforeninger. Bølgerne kan gå højt før, under og efter tilspidsede forhandlinger eller debatter. Og vi har modtaget lige så mange tæsk den anden vej.

Men tag ikke fejl. Det er netop den danske aftalekultur, hvor lønmodtagere og arbejdsgivere mødes omkring forhandlingsbordet og sammen skaber rammerne for danskernes arbejdsliv, der har bragt det danske arbejdsmarked op i den internationale elite. Gennem tillid, samarbejde og aftaler har vi gennem årtier defineret og praktiseret "den danske model".

Men hvad er det, vi i fagbevægelsen mener, når vi roser den danske model? Det er fx den høje overenskomstdækning. Flertallet af landets lønmodtagere er sikret gode løn- og arbejdsforhold gennem aftaler med arbejdsgiverne. Aftaler der tager hensyn til både arbejdsgivernes og lønmodtagernes behov.

Gennem lige adgang til fx uddannelse og sundhed har vi skabt en topkvalificeret og fleksibel arbejdsstyrke, der står til rådighed for virksomhederne. Det betyder, at Danmark ligger højt i internationale sammenligninger over produktivitet og beskæftigelse. Med andre ord er det nøgleingredienserne til en økonomi i verdensklasse.

Det kan kun lade sig gøre, hvis lønmodtagerne, arbejdsgiverne og politikerne alle bidrager til et tillidsfuldt samarbejde. I Danmark er godt halvdelen af lønmodtagerne medlemmer af en overenskomstbærende fagforening og dermed en del af fagbevægelsen. Lønmodtagere som har taget et aktivt valg om at melde sig ind i en fagforening med den månedlige regning, det indebærer. Lønmodtagere som ikke bare tager ansvar for deres eget arbejdsliv, men for hele arbejdsmarkedet.

De danske lønmodtagere har nydt godt af organiseringen og den danske model. I et internationalt perspektiv er vi grundlæggende privilegerede i Danmark. Det gælder også virksomhederne, som har adgang til fleksibel og kvalificeret arbejdskraft, og som sjældent skal bøvle med uløselige arbejdsnedlæggelser og konflikter. Og det gælder politikerne, som er begunstigede af høj beskæftigelse og en god økonomi.

Fortællingen om den danske model er en succeshistorie. Men den er ikke kun til historiebøgerne – tværtimod. Den er også opskriften på en succesfuld fremtid – hvis alle parter vel at mærke tager ansvar for, at vi fortsat har verdens bedste arbejdsmarked.

God læselyst!

Lizette Risgaard,
Formand for
Fagbevægelsens Hovedorganisation

Maj 2022

Den danske model sikrer et dynamisk arbejdsmarked og en stærk økonomi

Det danske arbejdsmarked er indrettet efter det, vi kalder flexicurity-modellen. Modellen er bygget op omkring samspillet mellem tryghed og fleksibilitet. Grundprincippet er, at det skal være let at tilpasse arbejdskraften til virksomhedernes aktivitetsniveau. Det er let at hyre, når ordrebøgerne er fyldt – og let at fyre, når efterspørgslen falder.

Når vi som lønmodtagere i fagbevægelsen accepterer dette, er vores modkrav til gengæld et stærkt sikkerhedsnet, hvis man mister jobbet. Et sikkerhedsnet der giver økonomisk tryghed og støtte til at komme videre i et nyt job.

Modellen bidrager til at skabe et dynamisk arbejdsmarked, hvor arbejdskraften hurtigt kan finde vej derhen, hvor der er behov for den. Og ikke mindst der, hvor den enkelte bedst kan udleve sit potentiale. Det øger produktiviteten for samfundet og i den enkelte virksomhed. Og det giver højere løn og større arbejdsglæde til den enkelte lønmodtager.

I praksis betyder det, at tusindvis af lønmodtagere – særligt fra den yngre del af arbejdsstyrken – hvert år skifter arbejdsplads, ligesom mange foretager et decideret sporskifte i arbejdslivet. Det afspejler et arbejdsmarked med høj mobilitet for arbejdskraften.

Sådan har vi undersøgt jobmobiliteten

I denne analyse ser vi på personer i aldersgruppen 30-65 år, der var beskæftiget i både 2018 og 2019. Vi definerer sporskifte ud fra arbejdsfunktion. Danmarks Statistik opgør arbejdsfunktion i såkaldte DISCO-koder, som er en 6-cifret kode, som er hierarkisk opdelt, således at første ciffer viser den overordnede jobfunktion, de to første cifre tilsammen viser en mere detaljeret jobfunktion osv. I denne undersøgelse opdeler vi på de 3-cifrede DISCO.

Eksempel på sporskifte:
En person der skifter fra at være skrædder [DISCO-kode 731: præcisionshåndværk] til at være skolelærer [DISCO-kode 234: Undervisning og pædagogisk arbejde].

1.642.000

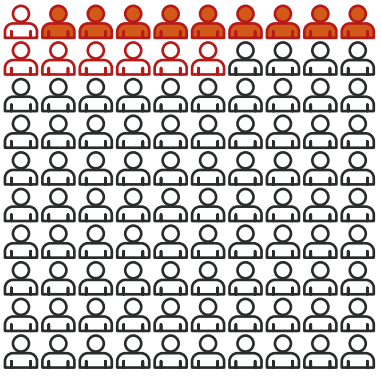
lønmodtagere var i beskæftigelse i aldersgruppen 30-65 år i 2019.

265.000 personer skiftede job i perioden 2018-2019.

16%

Heraf kunne de 147.000 jobskifter betegnes som sporskifte.

9%



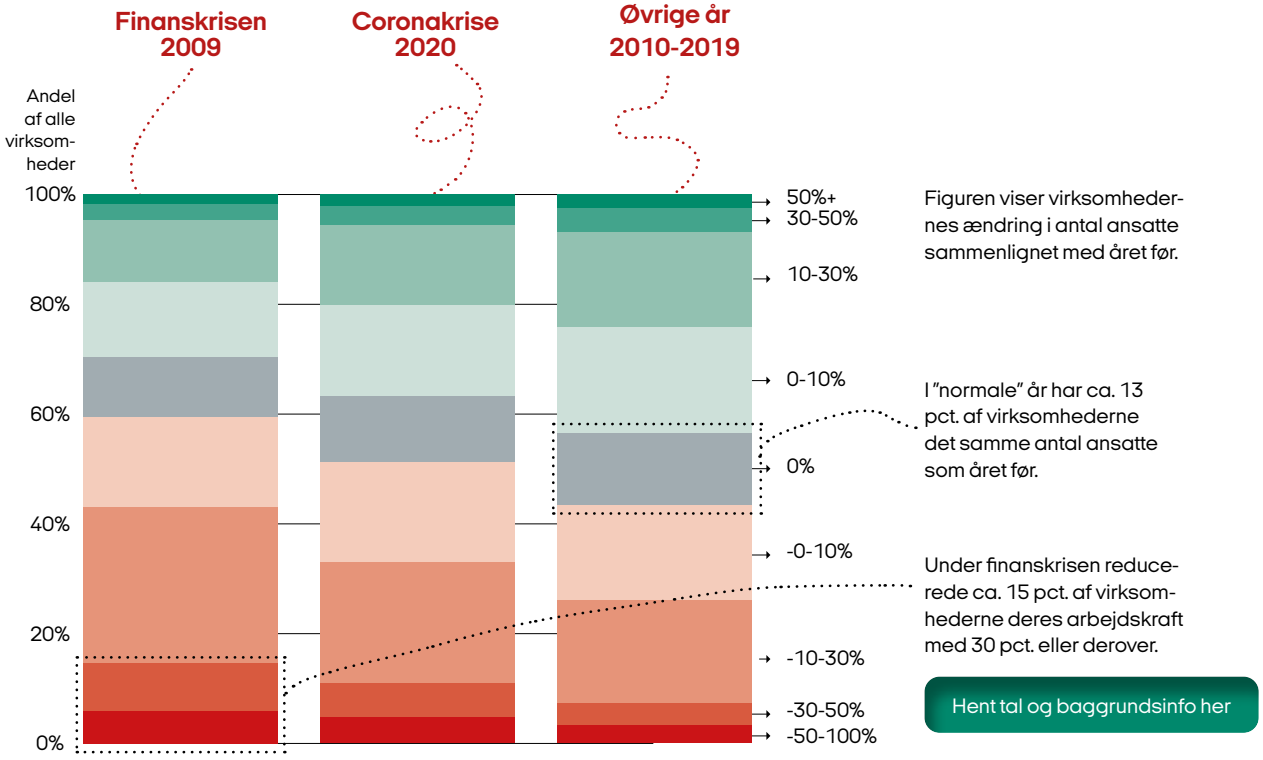
Hent tal og baggrundsinfo her

Stor fleksibilitet for virksomhederne – ikke mindst under kriser

Der er stor dynamik i de danske virksomheders størrelse, og kun ca. hver tiende private virksomhed har i et typisk år ligeså mange ansatte som året før. Det skyldes bl.a., at det er forholdsvis ukompliceret at hyre og fyre i Danmark.

Virksomhederne kan hurtigt tilpasse arbejdskraften efter ordrebøgerne – både når det går skidt, og når det går godt. Det er både en fordel for virksomhederne og for samfundsøkonomien, fordi arbejdskraften smidigt kan bevæge sig derhen, hvor man får mest ud af den.

Under økonomiske kriser er der i sagens natur flere virksomheder, der fyrer. Under finanskrisen reducerede 60 pct. af virksomhederne deres medarbejderstab, mens 30 pct. havde flere ansatte end året før. Under Coronakrisen var der færre virksomheder, der reducerede antallet af ansatte, hvilket skal ses i lyse af trepartsaftalerne om fx lønkompensation. Og selv i mere "normale" år er der stor dynamik blandt virksomhederne. Tallene illustrerer et meget dynamisk arbejdsmarked, der i høj grad bidrager til høj konkurrence og produktivitet.



Sådan har vi undersøgt overenskomstdækningen

Vi har undersøgt overenskomstdækningen [OK-dækningen] på det danske arbejdsmarked ved hjælp af Danmarks Statistiks personregistre. Da der ikke foreligger registerdata om overenskomster på individ- eller virksomhedsniveau, er overenskomstdækning approksimeret ud fra andelen af virksomhedens ansatte, der indbetaler til arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger. Studerende, elever og lærlinge er udeladt ved opgørelsen. På det grundlag inddeles landets arbejdspladser i tre kategorier:

Høj OK-dækning:
Mindst 2/3 af ansatte med arbejdsgiveradministrerede pensionsindbetalinger.

Middel OK-dækning:
Mellem 1/3 og 2/3 med arbejdsgiveradministrerede pensionsindbetalinger.

Lav OK-dækning:
Under 1/3 med arbejdsgiveradministrerede pensionsindbetalinger.

Som en indikator for OK-dækningen bruger vi i denne analyse andelen af lønmodtagere, der er beskæftiget i en virksomhed med høj OK-dækning , jf. ovenfor.

Tallene er opgjort på baggrund af senest tilgængelige registerdata fra Danmarks Statistik, dvs. 2019 og 2020.

Høj overenskomstdækning på det danske arbejdsmarked

Den danske model er kendetegnet ved, at arbejdspladserne i vid udstrækning er dækket af aftalte overenskomster. Det er her – og ikke i lovgivning – at løn, arbejdstid, ferie, pension, løn under barsel, uddannelse og meget andet reguleres. I Danmark har der historisk set været en høj organisering blandt lønmodtagere og arbejdsgivere på tværs af brancher og områder. Det har udbredt overenskomsterne til størstedelen af arbejdsmarkedet.

Næsten alle arbejdspladserne i den offentlige sektor er omfattet af en overenskomst, og på det private arbejdsmarked arbejder mere end tre ud af fire på en virksomhed med høj overenskomstdækning. Samlet set arbejder 84 pct. af landets lønmodtagere på en arbejdsplads med høj overenskomstdækning.

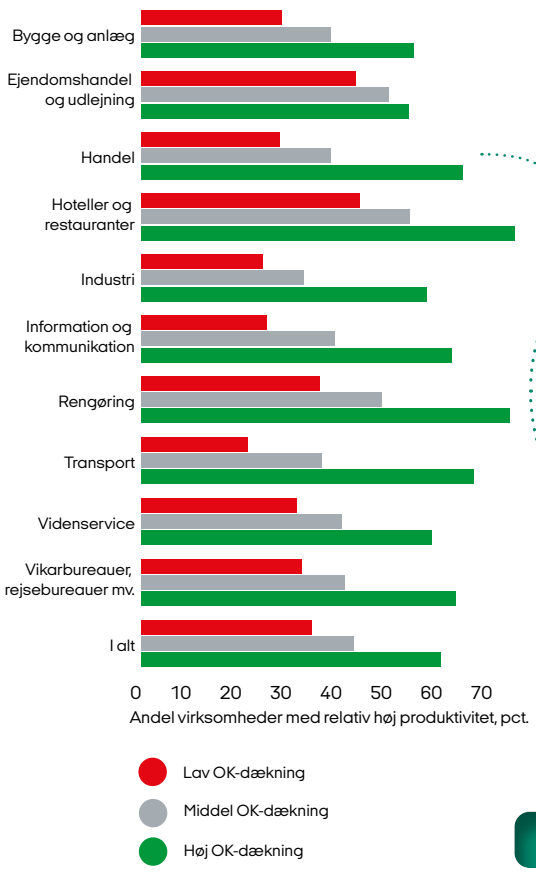
Højere produktivitet og lønninger på det organiserede arbejdsmarked

Overenskomsterne på det danske arbejdsmarked aftales, så de afspejler ønsker, behov og særlige forhold for såvel virksomheder som lønmodtagere på det pågældende område. Det kan være en medvirkende årsag til, at virksomheder med høj overenskomstdækning har en relativ højere produktivitet. Der skabes altså gennemsnitligt mere værdi pr. time i de virksomheder, hvor medarbejderne er dækket af en overenskomst, der sikrer løn- og arbejdsvilkår.

Dette gælder inden for alle brancher. Men i brancher som fx rengøring, transport, hotel- og restauration og industrien er det helt tydeligt, at det især er virksomheder med høj overenskomstdækning, der ligger højt på produktivitet.

Der kan være mange årsager til dette mønster, og vi kender ikke årsagssammenhængen fuldstændigt. Men tallene sætter en tyk streg under, at en høj grad af OK-dækning ikke er en hæmsko for virksomhedernes evne til at skabe høj værdi – tværtimod.

Højere produktivitet på overenskomstdækkede områder i den private sektor



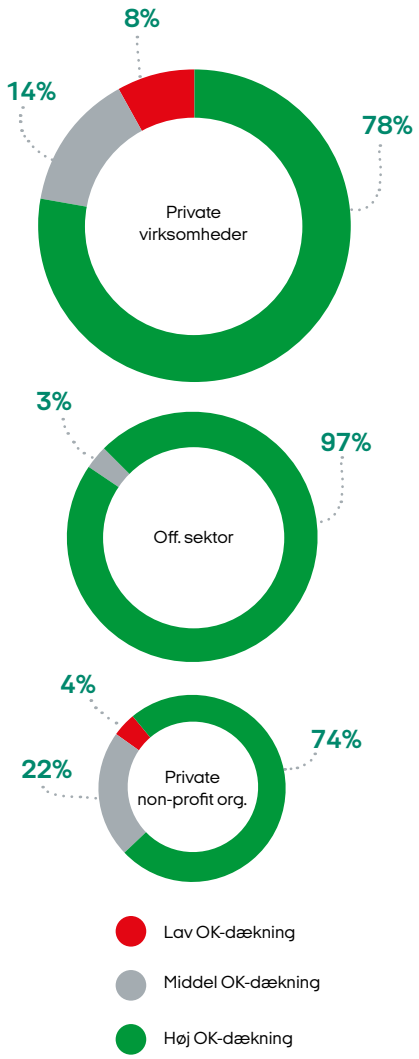
Figuren viser, hvor stor en andel af virksomhederne, der har en produktivitet over medianen for branchen, opdelt på virksomhedernes grad af overenskomstdækning. Opgjort i 2019.

64%

af virksomhederne med høj OK-dækning havde en højere produktivitet end medianen for handelsbranchen. Blandt virksomheder med lav OK-dækning i samme branche var det langt færre – **28 pct.** – der havde en relativ høj produktivitet.

Hent tal og baggrundsinfo her

De fleste arbejdspladser er omfattet af en overenskomst



Hent tal og baggrundsinfo her

Figuren viser, hvor stor en del af de ansatte i sektoren, der arbejder i virksomheder med overenskomstlignende forhold.

Overenskomster mindsker ulighed og sikrer bund under lønninger

Overenskomsterne sætter en bund under lønningerne på deres respektive områder, og sikrer hermed de ansatte en relativ høj løn. Og omvendt er der en lav andel af lavest lønnede i virksomheder med høj overenskomstdækning.

Brancher som hotel- og restauration, landbruget og rengøring er kendetegnet ved en høj andel af de lavest lønnede beskæftigede. Flere end halvdelen af de ansatte i disse brancher befinder sig i den lavest lønnede fjerdedel. Men inden for brancherne er der stor variation. Der er en klar overrepræsentation af de lavest lønnede i de virksomheder, der har lav overenskomstdækning. Det gælder på tværs af alle brancher.

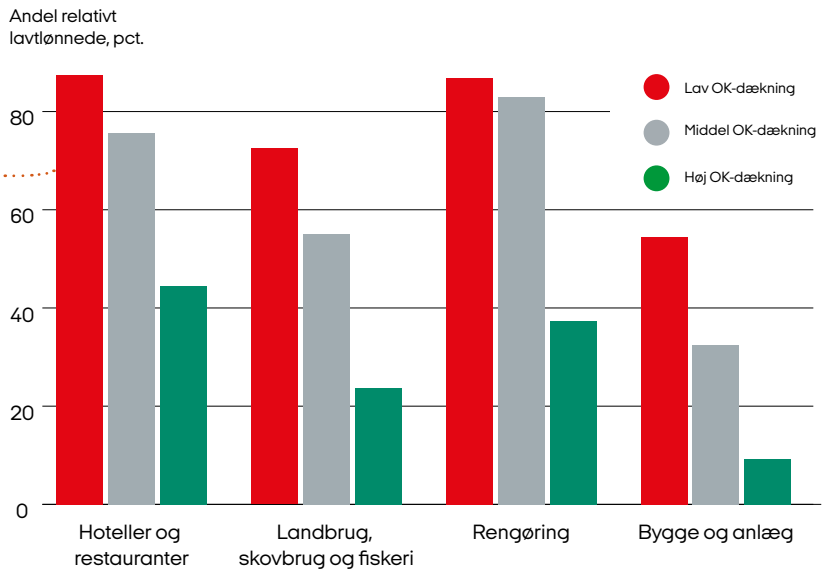
Også i en branche som fx bygge- og anlæg – der generelt har færre af de lavest lønnede – er der markant flere lavest lønnede i de virksomheder, der ikke er overenskomstdækkede.

Overenskomsterne bidrager på den måde til at løfte lønningerne i bunden af indkomstfordelingen og på den måde bidrager de til mindre ulighed. Udover at bidrage til højere lønninger, så følger der andre privilegier med en overenskomst i form af fx retten til ekstra ferie, efteruddannelse, pension og meget andet.

87%

af de ansatte i hoteller/restauranter med lav OK-dækning er relativt lavtlønnede. For ansatte i OK-dækkede hoteller/restauranter er andelen 45 pct.

Færre lavest lønnede på overenskomstdækkede virksomheder



Figuren viser andelen af beskæftigede i den nederste lønkvartil. En høj andel afspejler, at der er mange relativt lavtlønnede for virksomheder med den respektive OK-dækningsgrad.

Hent tal og baggrundsinfo her

Den danske model sikrer et dynamisk arbejdsmarked og en stærk økonomi

Stor forhandlingsvilje blandt arbejdsmarkedets parter

Lønmodtagerne bidrager selv økonomisk til tryghed og høj beskæftigelse

En topkvalificeret arbejdsstyrke

Stor forhandlingsvilje blandt arbejdsmarkedets parter

Fakta om den danske model: Konfliktretten

Konfliktretten og muligheden for at lave sympatikonflikter er et vigtigt redskab i kampen mod social dumping.

En sympatikonflikt betyder, at medarbejdere i andre virksomheder, som er medlem af samme hovedforbund, ikke må udføre noget arbejde, der er tiltænkt den virksomhed, der er ramt af hovedkonflikten. Det kan fx være i form af varer eller ydelser.

Fra 2019-2021 er der i gennemsnit indgået 119 overenskomster årligt som følge af sympatikonflikter.

Den danske tradition for at regulere arbejdsmarkedet via kollektive aftaler mellem sammenslutninger af arbejdsgivere på den ene side og lønmodtagerorganisationer på den anden side giver gode muligheder for, at brancher og virksomheder kan forhandle sig til arbejdsvilkår, der passer til netop dem. Samtidig sikres lønmodtagerne en passende betaling for det arbejde, de yder.

Herudover bidrager trepartsforhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen til legitimitet om regulering af arbejdsmarkedet ved at sikre en balance mellem arbejdsgivernes og lønmodtagernes interesser. Det kan gøre den efterfølgende regulering på arbejdsmarkedet nemmere at acceptere på tværs af arbejdsgivere og lønmodtagerne.

Den danske model er med til at skabe et fredeligt og stabilt arbejdsmarked til gavn for virksomheder,

lønmodtagere og staten. Selvom den danske model i helt overvejende grad er en forhandlingsmodel, som bidrager til færre overenskomststridige arbejdsnedlæggelser eller langvarige og konfliktskabende retssager, så er den lovlige konfliktret afgørende for, at den danske model fungerer. Derfor skal vi også fortsat værne om denne ret, som til tider bliver udfordret.

Mange af de lovlige konflikter, der foregår i dag, omhandler udenlandske virksomheder eller danske virksomheder, der primært anvender udenlandsk arbejdskraft. Konfliktretten er således også et vigtigt redskab i arbejdet for ordentlige løn- og arbejdsvilkår i de fag og brancher, som risikerer at blive udsat for social dumping.

Den danske model bidrager til et fåtal af arbejdsnedlæggelser

Den danske model er en forhandlingsmodel. Det betyder, at der i de fleste tilfælde indgås forlig, og at kun meget få sager ender med en retsafgørelse.

Der er desuden meget få overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, fordi parterne forhandler om løsninger frem for at strejke.

Ifølge FH's opgørelse var der fra 2019-2021 i gennemsnit 79 arbejdsnedlæggelser på et år. Kun omkring 20 arbejdsstandsninger om året varer typisk mere end 2 arbejdsdage.

På Dansk Arbejdsgiverforenings område ser vi i dag det laveste konfliktomfang i 30 år.

79

arbejdsnedlæggelser i gennemsnit på et år

20

arbejdsstandsninger varer mere end 2 arbejdsdage.

Lige efter afslutning af et ordinært SPARK-forløb

95%

er 'meget tilfredse' eller 'tilfredse' med SPARK-forløbet

93%

har planlagt tiltag og 89 pct. har igangsat tiltag

75%

har gennemført et eller flere tiltag i forhold til medarbejderne.

3-6 måneder efter det ordinære forløb svarer

95%

at de har haft et positivt udbytte internt i TRIO/MED

93%

at de har igangsat eller fuldført tiltag på arbejdspladsen

63%

at de er blevet bedre til at samarbejde om det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøaftaler – ejerskab og styrket partssamarbejde

Alle lønmodtagere fortjener et godt arbejdsliv uden fysisk og psykisk nedslidning. Derfor er det vigtigt, at alle lønmodtagere oplever et sundt og trygt arbejdsmiljø. Det kæmper fagbevægelsen for at sikre hver eneste dag.

Arbejdsmiljøaftaler er et eksempel på, at arbejdsmarkedets parter på konkrete områder har taget ansvar for i fællesskab at samarbejde om at styrke den forebyggende indsats. Arbejdsmiljøaftaler giver på den måde ejerskab til en styrket arbejdsmiljøindsats for såvel arbejdsgivere som lønmodtagere. Arbejdsmiljøaftaler er ikke særligt udbredt, og der ligger et stort potentiale i at udbrede brugen af arbejdsmiljøaftaler inden for de brancher og sektorer, der ønsker at gå videre ad den vej.

SPARK – Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne

På det kommunale område har man i OK-regi indgået arbejdsmiljøaftale om Samarbejde om psykisk arbejdsmiljø i kommuner (SPARK). SPARK tilbyder gratis støtte og sparring til ledere og medarbejderrepræsentanter på den enkelte arbejdsplads. Målet er, at TRIO/MED sammen skal få viden, der gør dem i stand til at arbejde videre med forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø. SPARK blev første gang aftalt ved OK 2015 mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. En evaluering fra 2020 viser, at der opnås gode resultater med SPARK.

Lønmodtagerne bidrager selv økonomisk til tryghed og høj beskæftigelse

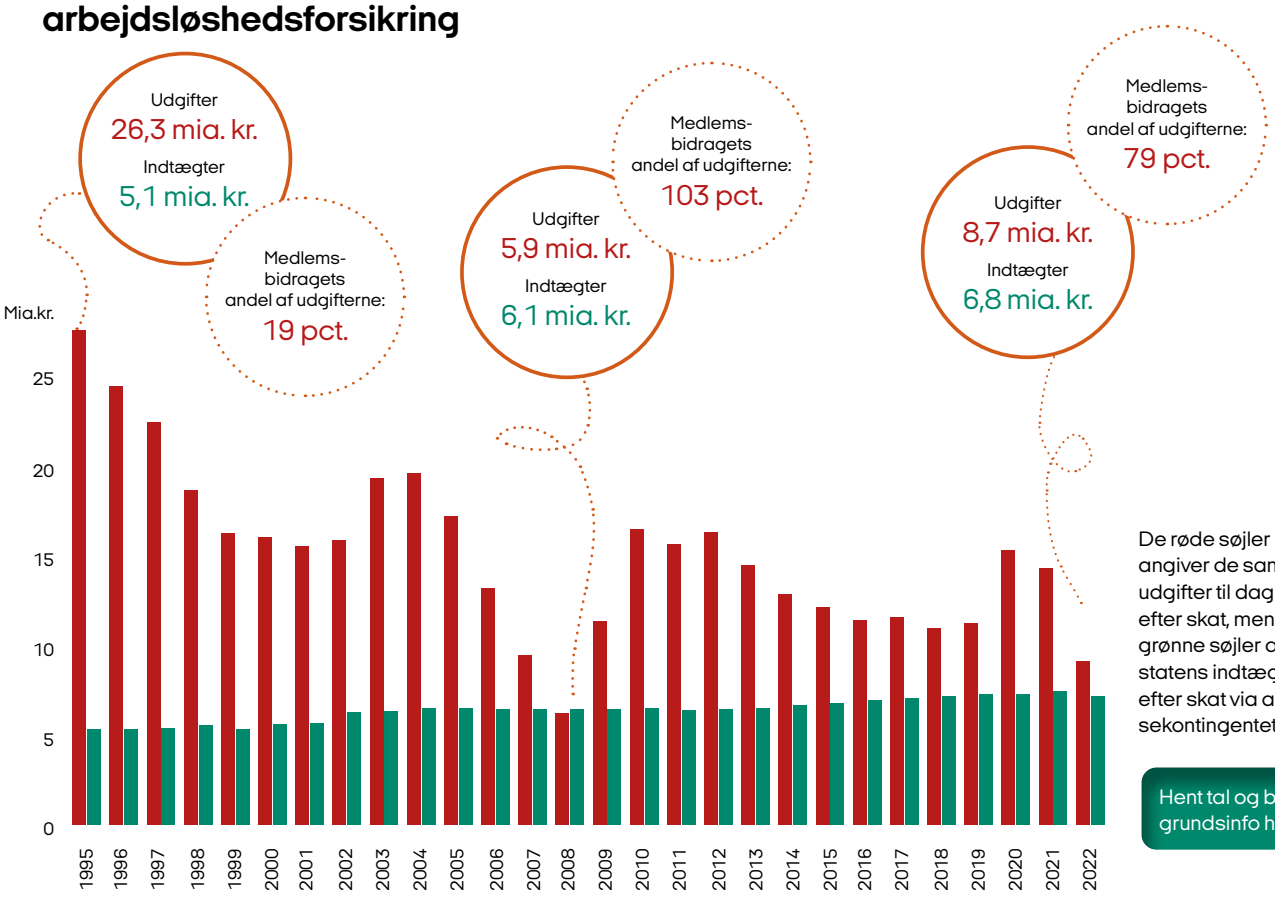
Størstedelen af de danske lønmodtagere er medlem af en a-kasse. Faktisk er mere end 2,3 mio. personer på tværs af uddannelse, alder og indkomst medlem af en a-kasse. Det svarer til omkring tre ud af fire personer i arbejdsstyrken. Det viser, at der grundlæggende er bred opbakning til den danske kollektive arbejdsløshedsforsikring.

Den store tilslutning er en af årsagerne til, at det danske arbejdsmarked ofte udpeges som et af de mest fleksible i verden. Vi har et arbejdsmarked, hvor mange danskere skifter job, og hvor mobiliteten er høj. Det skyldes netop et godt samspil mellem den sikkerhed, dagpengesystemet tilvejebringer, og virksomhedernes fleksible muligheder for at hyre og fyre.

Derfor er det også positivt, at regeringen har indgået en bred politisk aftale om at hæve dagpengesatsen de første tre måneder af dagpengeforløbet for a-kassemedlemmer med en vis medlems- og beskæftigelsesanciennitet. Det styrker trygheden.

Den store tilslutning til dagpengesystemet betyder også, at medlemmernes samlede finansiering af dagpengesystemet i dag udgør ca. 7 mia. kr. efter skat. Medlemmerne finansierer dermed i dag ca. 79 pct. af den samlede udgift til dagpenge i 2022. Samtidigt har a-kassemedlemmerne selv finansieret systemet, der udbetaler og beregner dagpengene. Arbejdsmarkedets parter bidrager til den aktive beskæftigelsespolitik.

A-kassemedlemmerne finansierer selv deres arbejdsløshedsforsikring



De røde søjler angiver de samlede udgifter til dagpenge efter skat, mens de grønne søjler angiver statens indtægter efter skat via a-kassekontingentet.

Hent tal og baggrundsinfo her

Arbejdsmarkedets parter bidrager til den aktive beskæftigelsespolitik

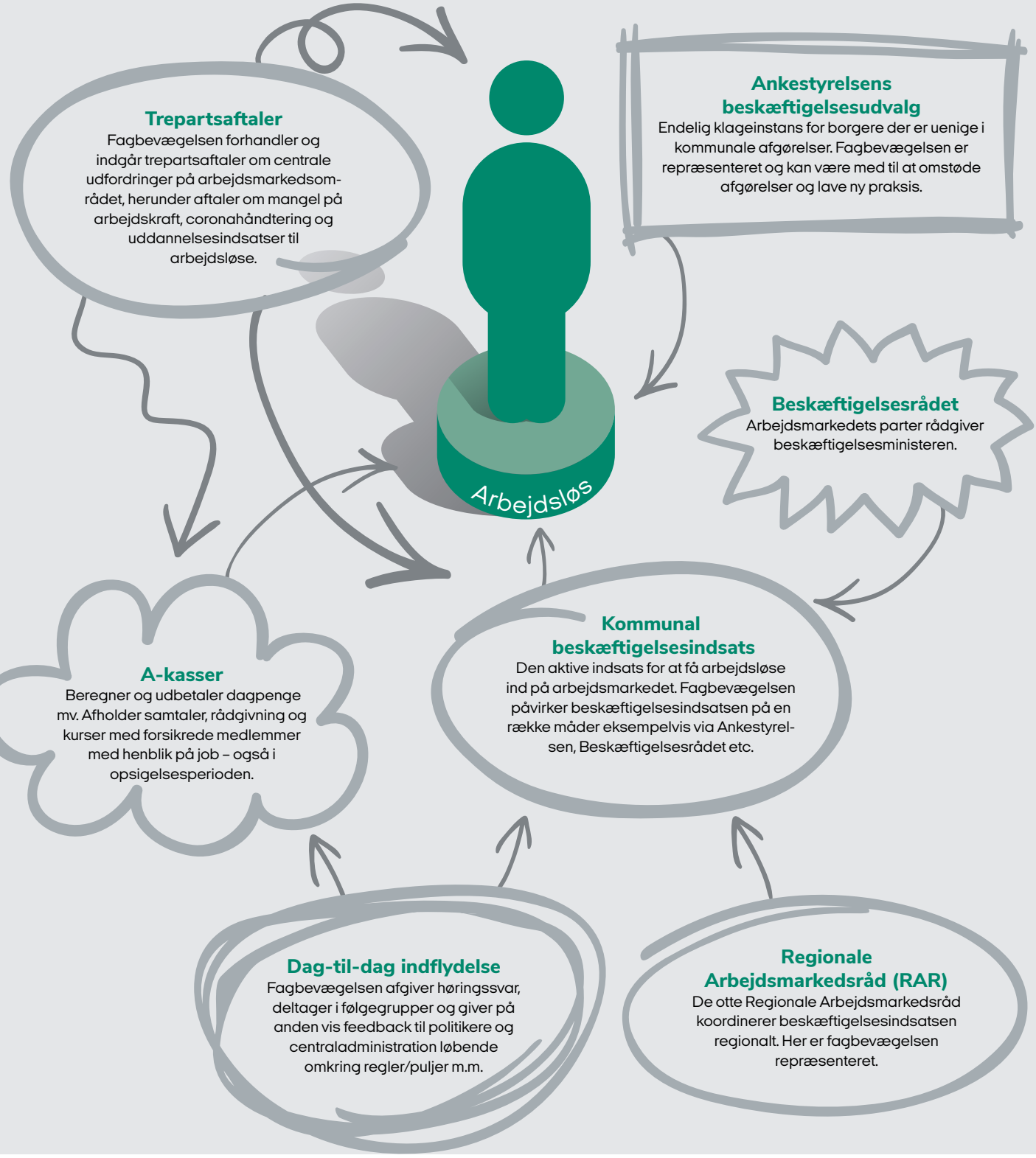
Udover at a-kassemedlemmerne selv er den primære finansieringskilde til den økonomiske tryghed, så bidrager medlemmerne også til beskæftigelsesindsatsen. Det gælder både via fagforenings- og a-kassemedlemskabet.

Konkret er fagbevægelsen repræsenteret i en lang række formelle fora og institutioner, der er med til at få beskæftigelsesindsatsen til at lykkes på alle niveauer og understøtter, at alle ledige hurtigt kommer i job igen. Gennem trepartsaftaler og via Beskæftigelsesrådet (BER) påvirkes beskæftigelsesindsatsen på nationalt niveau.

Igennem arbejdet i de Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) lægges der regionale strategier og hensyn til grund for væsentligt regionalt koordineringsarbejde. Det handler grundlæggende om at sørge for, at jobcenteret ikke kun finder job inden for kommunegrænsen til de ledige, men orienterer sig bredere. Og når arbejdsmarkedets parter bliver inddraget, så kan man bruge den viden, som eksempelvis lokale fagforeningsfolk sidder med om, hvor det regionale arbejdsmarked er på vej hen. Eksempelvis kan viden om, at der snart kommer en fyldt ordrebog i en stor vindmøllevirksomhed i regionen betyde, at man i RAR lægger en plan for, hvordan man finder den fornødne arbejdskraft og alternativt uddanner de relevante ledige i regionen.

Slutteligt ned til individniveau, hvor a-kasserne spiller en central rolle i forhold til det enkelte ledige medlem. Her laves jobformidling, uddannelsesrådgivning og rådgivning for den enkelte forsikrede ledige gerne allerede i opsigelsesfasen.

Sådan bidrager fagbevægelsen til at få alle i job



Trepartsaftaler
Fagbevægelsen forhandler og indgår trepartsaftaler om centrale udfordringer på arbejdsmarkedsområdet, herunder aftaler om mangel på arbejdskraft, coronahåndtering og uddannelsesindsatser til arbejdsløse.

Ankestyrelsens beskæftigelsesudvalg
Endelig klageinstans for borgere der er uenige i kommunale afgørelser. Fagbevægelsen er repræsenteret og kan være med til at omstøde afgørelser og lave ny praksis.

Beskæftigelsesrådet
Arbejdsmarkedets parter rådgiver beskæftigelsesministeren.

A-kasser
Beregner og udbetaler dagpenge mv. Afholder samtaler, rådgivning og kurser med forsikrede medlemmer med henblik på job – også i opsigelsesperioden.

Kommunal beskæftigelsesindsats
Den aktive indsats for at få arbejdsløse ind på arbejdsmarkedet. Fagbevægelsen påvirker beskæftigelsesindsatsen på en række måder eksempelvis via Ankestyrelsen, Beskæftigelsesrådet etc.

Dag-til-dag indflydelse
Fagbevægelsen afgiver høringssvar, deltager i følgegrupper og giver på anden vis feedback til politikere og centraladministration løbende omkring regler/puljer m.m.

Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR)
De otte Regionale Arbejdsmarkedsråd koordinerer beskæftigelsesindsatsen regionalt. Her er fagbevægelsen repræsenteret.

Kompetencefonde

Medarbejderne og arbejdsgivere tager selv et stort ansvar for efteruddannelse ved de kompetencefonde, som er aftalt via overenskomster. En lang række af FH's forbund på det private område samt nogle forbund på det offentlige område har sammen med arbejdsgiverne siden 2007 opbygget solidariske kompetencefonde. Dermed har de via overenskomsterne sikret store medlemsgrupper VEU-rettigheder.

Fondene fungerer som en slags kollektive uddannelseskonti, som omfatter alle, der er omfattet af en overenskomst inden for kompetencefondens område. Fordelen ved kompetencefondene er dermed også, at det ikke er den enkelte lønmodtagers lønniveau eller arbejdsgiverens betalingsvilje, der afgør, hvor meget efteruddannelse man kan tage.

En topkvalificeret arbejdsstyrke

Uddannelse er en universel rettighed i vores velfærdssamfund. Det har bidraget til, at der i Danmark er et højt uddannelsesniveau i befolkningen. 77 pct. af arbejdsstyrken har i dag en erhvervskompetencegivende uddannelse.

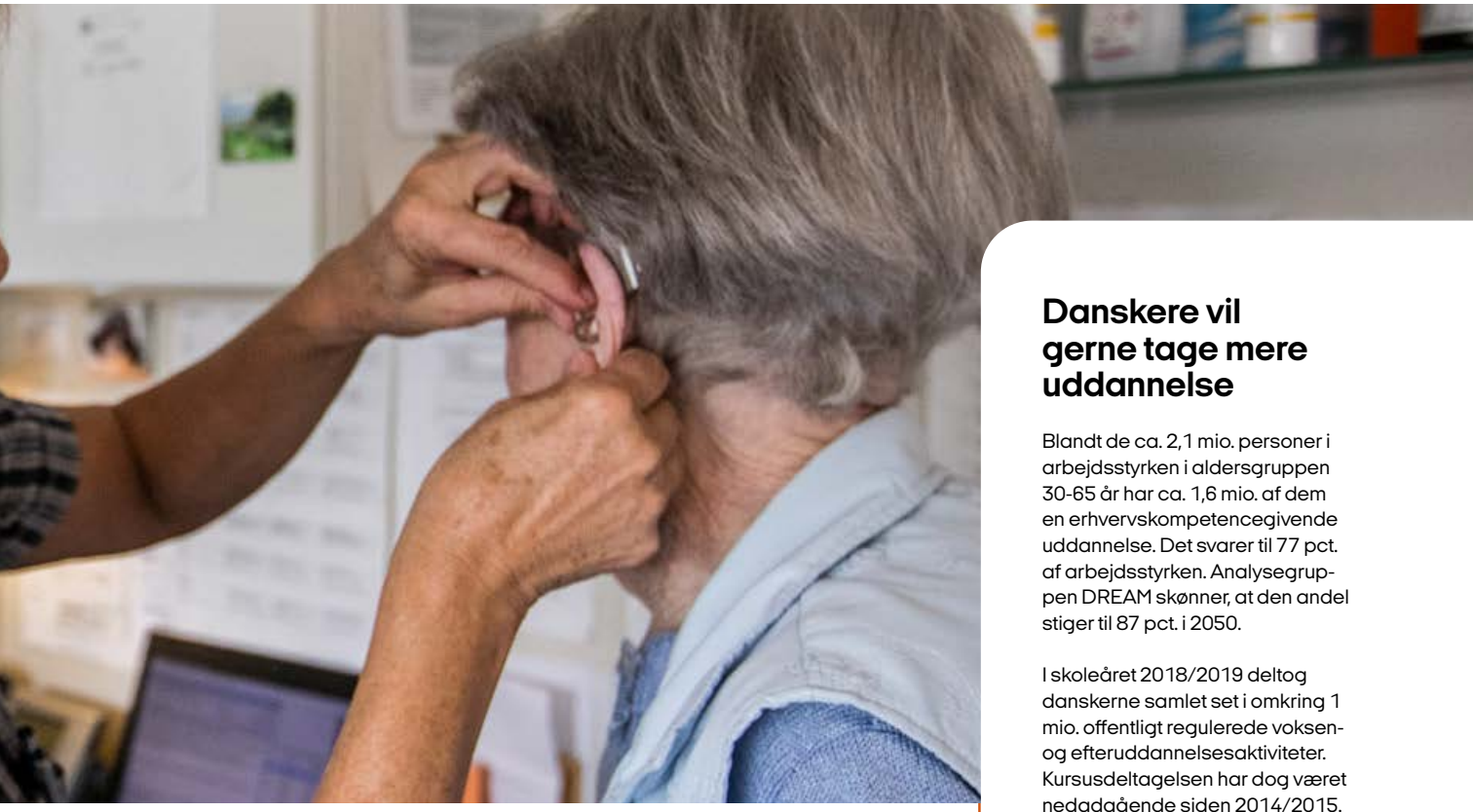
Det er en positiv udvikling, fordi det bidrager til et rigt samfund med vækst og høj produktivitet. Samtidig bidrager uddannelse til dannelse, viden og færdigheder. Det giver den enkelte et godt grundlag for at være med i fællesskabet og tage aktivt del i samfundet.

Uddannelse styrker tilknytningen til arbejdsmarkedet, og det giver bedre muligheder for at få et job. Gode muligheder for voksen-, efter og videreuddannelse (VEU) er samtidig en vigtig faktor for at styrke karriereveje, men også for rekruttering og fastholdelse inden for områder, hvor der mangler arbejdskraft. Det får vi i høj grad også brug for i fremtiden, i takt med at arbejdsmarkedet udvikler sig og stiller stadig nye krav til medarbejderne.

Et højt kompetenceniveau er derfor også godt for arbejdsgiverne. Det betyder, at arbejdsgiverne kan få medarbejdere, der kan det, der er brug for på arbejdspladserne. Uddannelse er derfor en vigtig samfundsinvestering. Det er en væsentlig del af svaret på, hvordan vi får alle med.

Stærke uddannelsesmuligheder sikres i fællesskab

Arbejdsmarkedets parter spiller en stor rolle i forhold til at udvikle, styre og finansiere uddannelsesområdet. En helt særlig rolle spiller arbejdsmarkedets parter, når det gælder



erhvervsuddannelserne og på voksen- og efteruddannelsesområdet, hvor arbejdsmarkedets parter har ansvaret for at sikre, at uddannelserne giver de kvalifikationer, som arbejdsmarkedet efterspørger. Her investerer fagforeninger og arbejdsgivere hvert år betydelige ressourcer i arbejdet i bl.a. de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg.

Derudover betaler alle arbejdsgivere i alt 3.213 kr. årligt pr. fuldtidsansat til Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB). Bidraget udgør samlet set ca. 6 mia. kr. årligt og er øremærket lærlinge- og elevløn, VEU-godtgørelse mv.

Endelig er der gennem en række overenskomster lavet kompetencefonde, hvor man kan søge om støtte til uddannelser og kurser.

Der er en tradition for, at arbejdsmarkedets parter og regeringen tager et fælles ansvar for at tage hånd om udfordringerne på uddannelsesområdet gennem trepartsaftaler. Her er der blandt andet indgået aftaler om læpladser på erhvervsuddannelserne, integrationsgrunduddannelsen (IGU) og om styrkelse af voksen-, efter- og videreuddannelse.

Det er vigtigt, at vi også fremover har et fleksibelt arbejdsmarked med et stærkt sikkerhedsnet for lønmodtagerne. Med til det sikkerhedsnet hører, at både samfundet og arbejdsgiverne lever op til deres ansvar om at vedligeholde og udvikle voksnes kompetencer via livslang læring. Det, at beskæftigede og ledige løbende kan holde deres kvalifikationer ved lige og også få nye kompetencer via voksen-, efter- og videreuddannelse, er derfor et centralt element i den danske model.

Danskere vil gerne tage mere uddannelse

Blandt de ca. 2,1 mio. personer i arbejdsstyrken i aldersgruppen 30-65 år har ca. 1,6 mio. af dem en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det svarer til 77 pct. af arbejdsstyrken. Analysegruppen DREAM skønner, at den andel stiger til 87 pct. i 2050.

I skoleåret 2018/2019 deltog danskerne samlet set i omkring 1 mio. offentligt regulerede voksen- og efteruddannelsesaktiviteter. Kursusdeltagelsen har dog været nedadgående siden 2014/2015.

60%

vil gerne udvikle sig i deres nuværende job eller kvalificere sig til et nyt job.

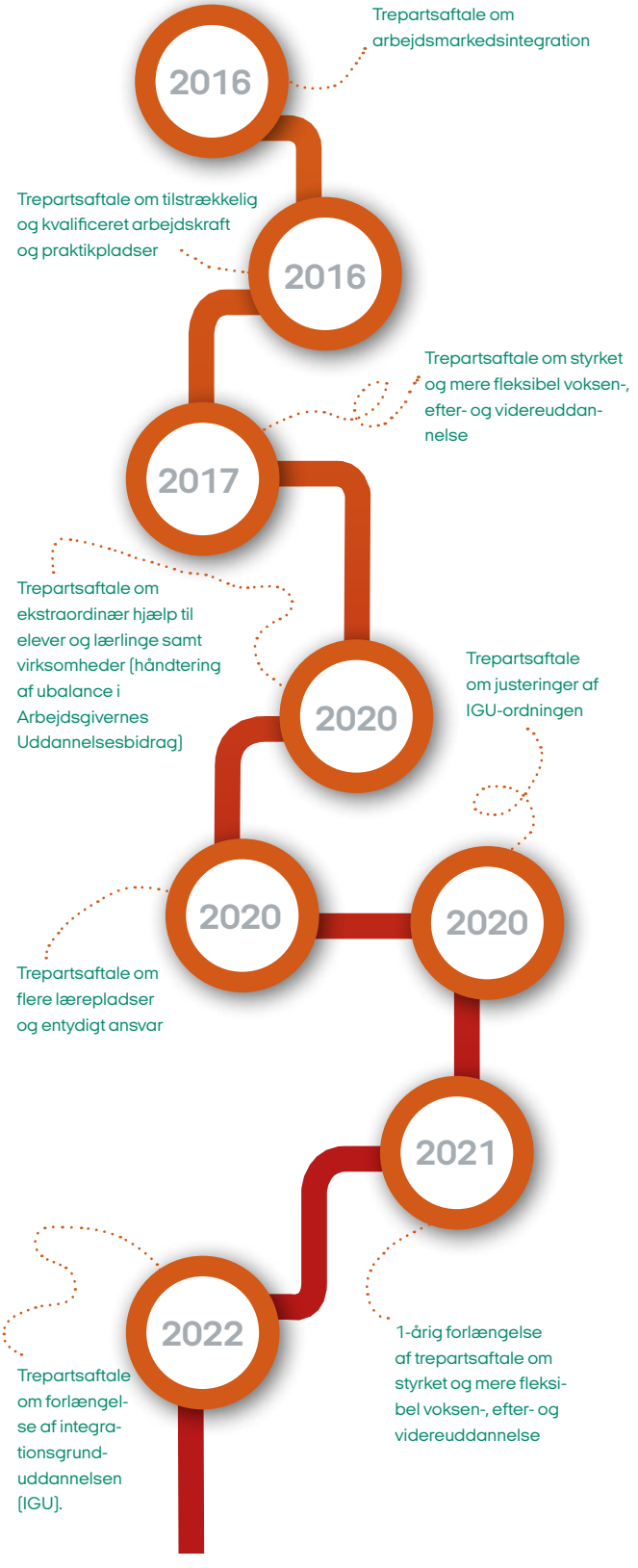
73%

mener, det er vigtigt for dem, at der er gode muligheder for at kunne skifte spor (branche eller jobfunktion) i arbejdslivet.

67%

er motiverede for at skifte branche, hvis de bliver arbejdsløse i morgen.

Trepartsaftaler om uddannelse de senere år



Eksempler på hvordan parterne bidrager på uddannelsesområdet

Overenskomstsikret elev- og lærlingeløn

Når du tager en erhvervsuddannelse og er over 16 år, har du ret til at modtage elev-/lærlingeløn, som udgør 12.000-14.000 kr. om måneden. Det er mere end det dobbelte af, hvad du kan få i SU.

Muligheden for elev-/lærlingeløn er sikret via forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter. Det sikrer en overenskomstmæssig løn til over 90.000 elever på erhvervsuddannelserne hvert år.

Uddannelsesudvikling

Sammen står parterne for at udvikle landets 2.800 AMU-uddannelser og 104 erhvervsuddannelser, så du som lønmodtager er sikret en uddannelse, som lever op til de behov, der er på arbejdsmarkedet.

Parterne bidrager også til at sikre en høj faglighed gennem arbejde i bestyrelser og lokale uddannelsesudvalg på tværs af uddannelsesinstitutioner og uddannelsesniveauer bredt i hele landet.

Kompetencefonde

I forbindelse med overenskomsterne er der på en række områder etableret kompetencefonde, som sikrer, at du som lønmodtager kan få økonomisk støtte til efter- og videreuddannelse. Det dækker bl.a. deltagerbetaling og yderligere tilskud til evt. løntabsgodtgørelse.

Højt niveau af lærepladser

En stærk kobling mellem teori og praksis er selve DNA'et i de erhvervs- og professionsrettede uddannelser. Det gælder uanset, om du vil være tømrer, kok, sygeplejerske eller lærer. Parterne spiller en stor rolle i forhold til at sikre denne kobling.

I 2021 blev der indgået 49.000 lærepladsaftaler på erhvervsuddannelserne. Det er det højeste antal praktikpladser i mange år. Parterne og regeringen har bl.a. via trepartsaftaler bidraget til at sikre det høje niveau af lærepladser på erhvervsuddannelserne.

Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag

Hvert år betaler alle offentlige og private arbejdsgivere ind til Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), svarende til i alt 6 mia. kr. årligt, som blandt andet er øremærket lærlingeløn og VEU-godtgørelse. Årligt deltager ca. 0,5 mio. kursister i et AMU-forløb, som kan berettige til VEU-godtgørelse.

Trepartsinitiativer styrker VEU

Ufaglærte og faglærte medarbejdere kan via VEU-omstillingsfonden få op til 10.000 kr. årligt til at deltage i en akademi- eller diplomuddannelse. I 2020 benyttede knap 10.000 kursister sig af denne mulighed.

Omstillingsfonden er et blandt flere trepartsinitiativer som regeringen og arbejdsmarkedets parter har aftalt for at styrke VEU-området.

FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION

Fagbevægelsens
Hovedorganisation
Islands Brygge 32D
DK – 2300 København S

Telefon: +45 3524 6000
www.fho.dk