

# Cura

## Kristendemokratisk ide & debat

*april 2005*

- Side 2: Indledning  
*v. Cura-redaktionen*
- Side 3: Den Danske Model  
- grim ælling eller svane?  
*v. Kristian Øbrstrøm*
- Side 8: Lønmodtageres rettigheder  
*v. Mogens Nørgård Pedersen & Robert Kofod*
- Side 12: Den Danske Model og EU  
*v. John Hansen*
- Side 15: Retten til frihed er ikke en selvfølge  
*v. Søren Fibiger Olesen*
- Side 20: Samspillet mellem staten  
og arbejdsmarkedets parter  
*v. Jesper Lindgren Hejlesen*
- Side 23: Hvis du vil vide mere



---

## Velkommen

Velkommen til et nyt nummer af *Cura*. I dette nummer sætter vi fokus på arbejdsmarkedspolitik og tager “den danske model” under kærlig behandling.

Den særlige danske model betyder blandt andet, at en stor del af reguleringen af arbejdsmarkedet ikke ligger hos politikerne, men hos arbejdsmarkedets parter. Det giver problemer for de ca. 30 % af arbejdsstyrken, der ikke er omfattet af en overenskomst. Et andet problem på det danske arbejdsmarked er eksklusivaftalerne, der krænker den enkeltes frihed og retten til at ikke være medlem af en bestemt forening.

Disse problemer - og flere endnu - behandles i de forskellige artikler. Det er nu ikke kun problemerne, der er fokus på. Fagbevægelsen og a-kasserne er velorganiseret foreninger, der har masser af potentiale som netværk, hvor medlemmerne i fællesskab tager hånd om fælles problemer og støtter hinanden heri. For eksempel kunne a-kasserne spille en endnu større rolle i rådgivning og efteruddannelse af sine medlemmer, både de ledige og dem, der er i arbejde.

Artiklerne i dette nummer er dels skrevet af folk med tilknytning til Kristendemokraterne og dels folk, der professionelt arbejder i fagbevægelsen.

Med magasinet *Cura* ønsker vi at skabe rum for videreudviklingen af, og debatten om, den kristendemokratiske ideologi og dennes betydning, både internationalt og i en dansk sammenhæng. Vi håber, dette nummer må bidrage hertil.

**God læselyst.**

---

# Den danske model

## - grim ælling eller svane?



af Kristian Øhrstrøm

formand for Kristendemokraternes Arbejdsmarkedsudvalg

---

*Artiklen giver en kortfattet præsentation af den danske model, og den historiske baggrund med septemberforliget i 1899. Den danske models styrker og svagheder analyseres i en kristendemokratisk optik. Forfatteren konkluderer, at den danske model indtil videre er en grim ælling, som ikke bliver en svane uden et politisk moderniseringsindgreb.*

---

Det særlige ved den danske arbejdsmarkedsmodel – den danske model - er, at reguleringen af løn- og ansættelsesvilkår er overladt til arbejdsmarkedets parter i form af arbejdsgiverforeninger og fagforeninger. Så længe de selv er i stand til at løse problemerne på en forsvarlig måde, blander staten - den tredje part - sig mindst muligt. Dette er både historisk begrundet, men forsvares også i dag med at arbejdsmarkedets parter hurtigere og bedre selv kan tilpasse aftalerne til den enkelte branche eller den enkelte virksomhed.

### Den historiske baggrund

Fra gammel tid var der ikke en egentlig lønmodtagerbeskyttelse. I det før-industrielle samfund har arbejdere, fæstere, m.fl. haft en lav status i samfundet. Har man ikke føjet sin herres ordrer, har man risikeret fysisk afstraffelse, fængsel og andre ulykker. Med industrialiseringen opstår der en arbejderbevægelse, som ikke accepterer tidligere tiders urimeligheder. Det fører til arbejdskonflikter. Den første egentlige arbejdskonflikt her i landet var tømrerstrejken i 1794.

I årene derefter opstår flere konflikter mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. Konflikternes baggrund er forskelligartede, men udspringer oftest af lønmodtagernes protester over urimelige arbejdsvilkår. Det stigende antal konflikter fremmer dannelsen af foreninger, hvor parterne organiseres. I 1898 blev de landsdækkende organisationer oprettet på både arbejder- og arbejdsgiverside - De samvirkende Fagforbund og Dansk Mester- og Arbejdsgiverforening.

*Før-industrielle  
samfund*

---

### *Septemberforliget*

Kulminationen med flere årtiers arbejdskampe kommer i 1899, hvor snedkersvendenes strejker i syv jyske byer bliver den umiddelbare anledning til den store krig på arbejdsmarkedet. Konflikten griber om sig og arbejdsgiversiden svarer igen med en lockout af hele snedkerfaget, byggefagene og jernindustrien. Op mod 40.000 arbejdere står uden arbejde og dermed også løn i 13 uger. Storlockouten i 1899 afsluttedes med Septemberforliget, som siden er blevet kaldt arbejdsmarkedets grundlov. De to principielt vigtige punkter i Septemberforliget var fagbevægelsens anerkendelse af arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet og arbejdsgivernes anerkendelse af lønmodtagernes ret til at organisere sig i fagforeninger. De to organisationer lovede i Septemberforliget at virke for rolige, stabile og gode arbejdsforhold. Septemberforliget fastlagde en række af de grundlæggende principper for det kollektive aftalesystem, som i årene derefter blev udviklet.

Efter flere konflikter i begyndelsen af det 20. århundrede blev der i august 1908 nedsat et udvalg – Augustudvalget - af den daværende Venstre-regering, hvis formål var at få etableret et system, der i større omfang end tidligere ville sikre fred på arbejdsmarkedet. Augustudvalget arbejdede resulterede i tre regelsæt/institutioner: (1) Norm for behandling af faglig strid (Normen), (2) etablering af en statslig arbejdsretsdomstol (Arbejdsretten) og (3) en statslig forligsinstitution (Forligsinstitutionen).

Staten gav således arbejdsmarkedets parter nogle grundlæggende redskaber til brug for regeldannelsen af arbejdsretlige forhold. Men ellers har lovgiver pænt holdt sig i baggrunden, og har i stor træk blandet sig uden om reguleringen af retsforholdene på arbejdsmarkedet.



### **Skønheden - Svanen**

På mange måder har den danske model været en skønhed – også set med kristendemokratiske øjne.

### *Subsidiaritetsprincippet*

I overensstemmelse med et subsidiaritetsprincip har lovgiver kunne afstå fra lovgivning og kunnet uddelegere reguleringen af arbejdsmarkedets retsforhold til arbejdsgiverforeninger og lønmodtagerforeninger. Det har givet mere nærhed for de berørte personer, mere ejerskab, ansvar og engagement. Arbejdsgiverforeninger og fagforeninger - frivillige foreninger i civilsamfundet – er blevet styrket og har i vid udstrækning været i stand til at løfte opgaven.

### *Gode sociale forhold*

Ser man på de resultater som den danske model har været med til at skabe, er der igen grund til stor ros på flere områder. Overenskomsterne har givet lønmodtagerne gode løn- og arbejdsforhold. Der er taget hånd om minimums-

---

lønninger, pension, efteruddannelse, ret til fridage ved barns sygdom m.m. Nok er der blandt lønmodtagere ønsker om flere goder og højere lønninger, men vi har på overbevisende vis bevæget os på et pænt niveau, som sikrer mange en god og tryk tilværelse.

### *Fleksibilitet*

Den danske model har også skabt et fleksibelt arbejdsmarked, som mange af vores europæiske nabolande misunder os. Det fleksible arbejdsmarked giver virksomhederne i landet gode betingelser for udvikling. Et velfungerende erhvervsliv er en forudsætning for, at der kommer ressourcer til den offentlige sektor og det civile samfund.

Ovenstående elementer og resultater af den danske model harmonerer godt med kristendemokratiske idealer. Der er god grund til at kalde den danske model en skønhed, når der fokuseres på disse områder.



### *Manglende retssikkerhed*

#### **Uskønheden – den grimme ælling.**

Den danske model har også sine skyggesider. Grundlæggende har den danske model den svaghed, at den ikke giver den fornødne retssikkerhed for landets lønmodtagere – dvs. en retssikkerhed som burde være en selvfølge i et moderne retssamfund. De aftaler som arbejdsmarkedets parter indgår, som rummer regler for løn- og arbejdsvilkår, og den enkelte kan håndhæve i retssystemet, gælder ikke for alle. Overenskomsternes rækkevidde begrænser sig til at omfatte alle offentlige ansatte, men kun mellem 71-77 % af de privatansatte. Op i mod 400.000 lønmodtagere er ikke dækket ind af arbejdsmarkedets parters regulering af løn- og ansættelsesvilkår, og kan således stå uden grundlæggende retsbeskyttelse, når det handler om ret til en minimumsløn, pension, beskyttelse mod usaglig opsigelse m.v.. En meget stor del svage lønmodtagere risikerer at blive udnyttet urimeligt, da de står uden alment gældende rettigheder. Dette er en skamplet på det danske retssamfund.

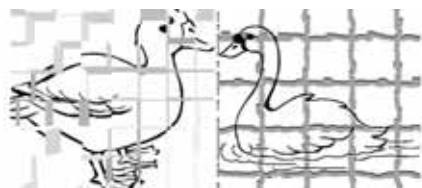
Den ufuldkomne udbredelse af overenskomstmæssige rettigheder på det private arbejdsmarked kan i fremtiden resultere i enorme udfordringer. Konkret vil den manglende pligt til etablering af en arbejdsmarkedspension betyde, at lavlønsgupper uden overenskomstdækning ikke får etableret arbejdsmarkedspensioner. Det vil kunne skabe et fremtidigt pensionsproletariat, og skabe enorme uligheder blandt ældre. Med afsæt i et kristendemokratisk solidaritetsprincip må denne udvikling afværges. Det civile samfund har ikke løst opgaven med at sikre de svageste grupper på arbejdsmarkedet.

---

## *Strejkeretten*

Den danske model tillader, at fagforeninger tager kampskridt – blokader, strejker, sympatistrejker m.m. - mod virksomheder med henblik på at opnå overenskomst. Denne konfliktret er meget vidtgående. Eksempelvis er det lovligt at iværksætte en konflikt selv om den konfliktende fagforening ikke har medlemmer på den pågældende virksomhed. Lovligheden anfægtes heller ikke af, at det ikke kan bevises, at der hersker dårlige løn- og arbejdsvilkår på den konfliktramte virksomhed. Det er også lovligt at iværksætte en konflikt mod en virksomhed, der i forvejen har overenskomst med en “gul” fagforening. (Kristendemokraterne har fremsat forslag om begrænsning af konfliktretten. Se bl.a. B60 fra Folketingssamlingen 2003/2004.)

Herudover kan man også stille spørgsmålstegn ved om et moderne samfund er tjent med spilleregler for håndtering af uenigheder om løn- og ansættelsesvilkår, der kan kaste samfundet ud i storkonflikter, som den vi så i 1998. Den vidtgående konfliktret kolliderer med det kristendemokratiske fællesskabssyn, hvor det i stedet for handler om at stræbe mod enighed og bygge broer over forskelligheder frem for at gennemtvinge synspunkter med rå magtanvendelse. Globaliseringens udfordringer for det danske arbejdsmarked løses ikke gennem arbejds konflikter, men må nødvendigvis mødes med en mere konstruktiv og positiv indstilling, hvor fagforeninger og arbejdsgiverforeninger enes om fælles interesser og fælles mål for fremtiden.



## *Eksklusivaftaler*

En klassisk mærkesag for Kristendemokraterne har i årevis været modstanden mod eksklusivaftaler, som også er en problematisk del af den danske model. Ved at tvinge personer ind i bestemte fagforeninger krænkes den enkeltes foreningsfrihed. Denne tvang hører ikke hjemme i et moderne frihedsorienteret samfund, som hylder grundlæggende menneskerettigheder.

## *Manglende demokrati*

I de senere år er der blevet sat spørgsmålstegn ved fagbevægelsens demokratiske rolle i samfundet. Under én procent af medlemmerne er aktive og enkelte fagforeninger lokker ligefrem med gaver til medlemmerne, hvis de gider stemme til urafstemninger. Nogle fagforeninger er ved at omdannes til indkøbsforeninger, hvor medlemmerne fastholdes ved at give dem rabatordninger. I et vist omfang kan samme spørgsmålstegn sættes ved dele af arbejdsgiverbevægelsen. Denne udvikling truer med at så tvivl om legitimiteten hos arbejdsmarkedets parter som civilsamfundsaktører.

Ovenstående beskrivelse af uskønheder i den danske model er ikke udtømmende. Der er mange flere dybt problematiske forhold i den danske model – også set i en kristendemokratisk optik. Derfor er den danske model endnu ikke en svane, men indtil videre kun en grim ælling.

## Fremtiden

Den danske model har tjent samfundet godt i mange år. Der er sikret gode og trygge vilkår for lønmodtagerne og arbejdsgiverne har fået et fleksibelt arbejdsmarked. Civilsamfundet har sejret. Dette skal der ikke gives køb på, men flere forhold trænger sig på. Den danske model er kun en grim ælling, som ikke bliver en svane uden et politisk indgreb. Kristendemokratiske idealer om retssikkerhed, fællesskab og frihed krænkes. Den danske model skal udvikles og moderniseres.

---

## Begreber

Lockout (engelsk: *udelukkelse*) er arbejdsgiverne vigtigste kampmiddel i arbejdskonflikter. Lockout indebærer, at arbejdsgiverne opsiger lønmodtagerne og spærrer adgangen til arbejdspladserne for dem. Ansættelsesforholdet vil normalt blive genoprettet, når konflikten er afsluttet.

Arbejdsgivernes mulighed for at anvende lockout er ligesom lønmodtagernes mulighed for at strejke reguleret gennem hovedaftalen. En lockout skal derfor varsles og følge en række arbejdsretlige regler.

Strejke (kommer af det engelske, *strike*, slå til). I Danmark var betegnelsen frem til 1880'erne "*skerne*" (deraf betegnelsen skruibrækker). Det er det våben, lønmodtagerne har i forbindelse med arbejdskonflikter. At strejke vil sige, at arbejderne nægter at arbejde.

---

## Bibliografi

Finansministeriet (1999): *100 året for September-forliget*, København.

Webudgave: [www.fm.dk/1024/visPublikationesForside.asp?artikelID=2081](http://www.fm.dk/1024/visPublikationesForside.asp?artikelID=2081)

Kristendemokraterne (2003): *B 60 - Forslag til folketingsbeslutning om begrænsning af faglige organisationers konfliktret over for virksomheder med overenskomst*. I: Folketingets samling 2003-2004, København.

Webudgave: [www.folketinget.dk/Samling/20031/beslutningsforslag\\_oversigtsformat/B60.htm](http://www.folketinget.dk/Samling/20031/beslutningsforslag_oversigtsformat/B60.htm)

---

## Om Kristian Øhrstrøm

Cand.merc.jur. Siden 2002 har han været formand for Kristendemokraternes arbejdsmarkedsudvalg, og har ligeledes siden 2002 været medlem af partiets hovedbestyrelse og forretningsudvalg. Var i 1998-1999 formand for Kristendemokratisk Ungdom (dengang Kristeligt Folkepartis Ungdom).

Læs mere på [www.k-o.dk](http://www.k-o.dk)

---

# Lønmodtageres rettigheder

af Mogens Nørgård Pedersen & Robert Kofod

---

*Artiklen omhandler behovet for basale, lovfæstede rettigheder for lønmodtagere på det danske arbejdsmarked. Omdrejningspunktet for artiklen er Kristendemokraternes lovforslag fra 2003, hvor der fremsattes forslag om etablering af en række lovfæstede minimumsrettigheder vedrørende løn- og arbejdsvilkår. Områder, som i dag hovedsageligt er overladt til arbejdsmarkedets parter overenskomstsmæssige regulering.*

---

## Indledning

I Danmark er der tradition for, at løn- og ansættelsesvilkår bestemmes af arbejdsmarkedet parter via overenskomster. Omkring 30 pct. af lønmodtagerne er dog ikke omfattet af en overenskomst. Deres rettigheder er begrænsede. I det omfang de er omfattet af funktionærloven, har de nogle rettigheder som lønmodtagere. Kristendemokraterne ønsker at sikre minimumsrettigheder for alle lønmodtagere. På den baggrund fremsatte Kristendemokraterne i 2003 et beslutningsforslag om at sikre lønmodtagere minimumsrettigheder på arbejdsmarkedet.

## Beskrivelse af forslaget

Ideen med forslaget var, at der skulle lovgives om, at de lønmodtagere, som ikke var omfattet af en overenskomst, skulle have visse minimumsrettigheder. Lønmodtagere der i forvejen havde de nævnte rettigheder, ville ikke blive omfattet af lovgivningen. I praksis er de nævnte minimumsrettigheder fastlagt på en måde, så lønmodtagere inden for de fleste overenskomstområder ikke vil blive påvirket af en minimumslovgivning. Derfor vil forslaget ikke ændre på arbejdsmarkedets parter overordnede ret til at forhandle løn og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet.

Efter forslaget blev minimumsrettighederne defineret på følgende måde:

1. Beskyttelse mod usaglig opsigelse svarende til rettighederne i funktionærloven.
2. Fratrædelsesgodtgørelse svarende til rettighederne i funktionærloven..
3. Opsigelsesvarsler, der sikrer lønmodtageren et rimeligt varsel ved opsigelse.
4. En mindsteløn, der lå over den maksimale dagpengesats, men som var så lav, at

*Beslutningsforslag i  
Folketinget*



- 
- den sikrede et godt spillerum for de kollektive overenskomster.
  5. En delvis arbejdsgiverfinansieret arbejdsmarkedspension.
  6. Ret til en dags frihed for både faderen og moderen med barns sygdom..
  7. Ret til betaling ved overarbejde og arbejde på forskudt tid.
  8. Ret til søgne- helligdagsbetaling.

### **Usaglig opsigelse**

*Opsigelse*

I dag er lønmodtagere, der ikke er dækket af overenskomst, og som ikke er funktionærer, uden rettigheder, hvad angår beskyttelse mod usaglig opsigelse.

Beskyttelse mod usaglig opsigelse indebærer, at ledelsen skal have en rimelig grund til at afskedige en lønmodtager. Hvis ledelsen ikke har en rimelig grund, skal lønmodtageren have en godtgørelse eller krav på genansættelse.

### **Fratrædelsesgodtgørelse**

*Funktionærloven*

Beskyttelse mod usaglig opsigelse er en vigtig del af det kollektive aftalesystem. En tilsvarende beskyttelse findes i funktionærloven.

Funktionærlovens § 2 a giver ret til fratrædelsesgodtgørelse. Ifølge denne bestemmelse har funktionæren krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis den pågældende afskediges eller bortvises uberettiget. Efter 12 års ansættelse er der krav om 1 måneders fratrædelsesgodtgørelse, efter 15 år 2 måneders godtgørelse og efter 18 år 3 måneders godtgørelse.

I nogle overenskomster er der også fastsat fratrædelsesgodtgørelser for ikke-funktionærer.

*Opsigelsesvarsel*

Som udgangspunkt har lønmodtagere, der ikke er omfattet af funktionærloven, og som ikke er omfattet af en overenskomst, ikke krav på et opsigelsesvarsel. Imidlertid følger det af retspraksis, at arbejdstagere, der har været ansat i en periode, har krav på et opsigelsesvarsel, Varslets længde afhænger af, hvilken type ansættelsesforhold der er tale om, og hvor længe ansættelsesforholdet har bestået. Retspraksis er ikke helt entydig, men betyder, at arbejdstagere har krav på et passende opsigelsesvarsel.

Et fremtidigt lovforslag skal sikre alle arbejdstagere et opsigelsesvarsel, der ligger under det opsigelsesvarsel, der gælder i funktionærloven og i overenskomsterne, men som alligevel sikrer lønmodtageren et rimeligt varsel ved opsigelse. Længden af opsigelsesvarslet skal endvidere være afhængig af arbejdstagerens anciennitet på arbejdspladsen.

### **Mindstelønninger**

I dag fastsættes mindstelønninger kun via overenskomster. Arbejdsgivere uden overenskomst kan således sætte urimeligt lave timelønninger. Alle lønmodtagere skal have ret til en løn, som er højere end den maksimale dagpengesats, men som alligevel giver et godt spillerum for de kollektive overenskomstforhandlinger.

*Nye EU-lande*

I forbindelse med optagelse af en række nye lande i EU nærer mange en frygt for, at Danmark bliver overstrømmet af arbejdskraft, der er villig til at arbejde for en meget beskedne løn. En lovregulering af minimumslønnen vil være en optimal regulering til at imødegå en sådan form for løndumping.

### **Arbejdsmarkedspension**

Der er i dag indbygget arbejdsmarkedspensioner i næsten alle overenskomster.

---

Arbejdsgiveren bidrager typisk med 2/3 og lønmodtageren med 1/3.

En arbejdsmarkedspension på 6 pct. af den pensionsgivende løn, svarende til et bidrag fra arbejdsgiveren på 4 pct. og et bidrag fra lønmodtageren på 2 pct., vil holde sig under niveauet i de gængse overenskomster.

*Vilkår for pension*

Kristendemokraterne foreslår, at man skal være fyldt 20 år og have mindst 1 års anciennitet for at få ret til en pensionsordning. En generel arbejdsmarkedspension for alle på arbejdsmarkedet er en vigtig forudsætning for at sikre mere ligelige økonomiske vilkår for pensionister.

### **Frihed ved barns sygdom**

*Mere end 1 dags  
fravær*

Forældrene skal hver have ret til 1 dags frihed, hvor de kan blive hjemme hos et sygt barn. Arbejdsgiveren bør kunne få sygedagpenge refunderet fra kommunen, og lønmodtageren sikres en minimumsret til at få løn svarende til sygedagpengesatsen i forbindelse med barns sygedag.

I dag har forældre på overenskomstdækkede arbejdspladser oftest kun ret til 1 dags fravær i forbindelse med barns første sygedag.

Forslaget vil i højere grad tilskynde faderen til at tage fri i forbindelse med barns sygdom.

### **Overarbejdsbetaling**

Dette er i dag udelukkende et overenskomstsspørgsmål. Lønmodtagerne bør have en generel ret til kompensation for arbejde ud over normal aftalt arbejdstid. Personer, der arbejder uden længste arbejdstid, er ikke omfattet af bestemmelsen.

### **Søgnehelligdagsbetaling**

Uge- og timelønnede lønmodtagere, der ikke er overenskomstdækkede, får ikke søgnehelligdagsbetaling, medmindre de er funktionærer. Den gængse sats i overenskomsterne er, at 3,5 pct. af lønsummen afsættes til søgnehelligdagsbetaling.



### **Kristendemokraterne og lønmodtagernes rettigheder**

*Det kristne  
menneskesyn*

Ud fra det kristne menneskesyn ønsker Kristendemokraterne at sikre det enkelte menneske rimelige rettigheder. For Kristendemokraterne er mennesket over systemet. Hvis vi kan forbedre vilkårene for enkeltpersoner, er systemets udformning ikke afgørende.

*Subsidiaritetsprincippet*

Subsidiaritetsprincippet er også et grundlæggende princip for Kristendemokraterne. Det betyder, at hvad en mindre og decentral enhed i samfundet selv kan klare ikke må overdrages til en større og mere central samfundsenshed. Princippet betyder på den anden side, at det en mindre og

---

decentral enhed ikke selv kan klare, skal overlades til en større og mere central enhed i samfundet.

#### *Civilsamfundet*

En vigtig del af de mindre enheder som Kristendemokraterne ønsker at værne om, er det såkaldte civilsamfund, der udgør den del af samfundet, som ikke er marked eller offentlig sektor. Til civilsamfundet hører de frivillige organisationer og familierne, men også fagforeningerne er en del af civilsamfundet.

Kristendemokraterne anerkender, at fagforeningerne har sikret lønmodtagere bedre løn- og arbejdsvilkår siden fagforeningerne for alvorlig fik betydning i slutningen af 1800-tallet. Kristendemokraterne ønsker at give fagforeningerne gode vilkår, og gode muligheder for at fungere inden for deres rammer. Vi vil naturligvis modvirke, at stærke fagforbund tiltager sig magt, og derved træder andre svagere fagforeninger eller personer under fode. Det er baggrunden for, at vi er imod eksklusivaftaler.

#### *Hensynet til den enkelte person*

I tilfældet med minimumsrettigheder kommer hensynet til den enkelte lønmodtagers rettigheder til at konflikte med ønsket om at give civilsamfundet så gode vilkår som muligt. Her mener vi, at hensynet til det enkelte menneske må vægtes højest. Derfor er det nødvendigt, at staten sikrer rettighederne for de lønmodtagere, der ikke er omfattet af en overenskomst. Subsidiaritetsprincippet betyder også, at når fagforeningerne ikke kan sikre rettighederne for dem, der ikke er omfattet af en overenskomst, er det nødvendigt at overlade ansvaret til en mere central enhed i dette tilfælde Folketinget.

#### **Afslutning**

#### *Fremtiden*

Kristendemokraterne har igangsat diskussionen om lønmodtagernes rettigheder. Da Kristendemokraternes forslag blev behandlet i Folketinget var der desværre ingen andre partier, der kunne stemme for forslaget. Socialdemokraterne havde sympati for forslaget, idet de selv for år tilbage har fremsat et lignende forslag. Desværre har de i mellemtiden skiftet holdning til spørgsmålet.

Kristendemokraterne har efterfølgende været i en dialog med adskillige faglige organisationer om forslaget. En del af disse organisationer er positive over for forslaget. Håbet er at det kan være med til at gøde jorden for forslaget og sikre en debat om forslaget, så vi med årene kan sikre rettighederne for alle lønmodtagere.

---

#### **Om Mogens Nørgård Pedersen**

Tidligere MF og arbejdsmarkedsordfører for KD. Medlem af to virksomhedsbestyrelser. Læs mere på [www.kd.dk/mogens](http://www.kd.dk/mogens)

#### **Om Michael Hedelund**

Cand. polit., tidligere akademisk sagsbehandler for Kristendemokraternes folketingsgruppe.

---

# Den Danske Model og EU



*af John Hansen,  
Sekretariatschef for De Frie Funktionærer*

---

*Det udgør et retssikkerhedsproblem for danske lønmodtagere at folketinget ikke har valgt at følge en ensartet linie ved implementeringerne af EU-direktiver på det arbejdsretlige område. Samtidig har det betydet ringere faktisk beskyttelse af danske lønmodtageres minimumsrettigheder.*

---

## *Retssikkerhed*

Når man som faglig organisation skal give sine medlemmer god juridisk rådgivning, er der mange forudsætninger der skal være opfyldt. En af de vigtigste forudsætninger er, at de retsregler, som lønmodtagerne/medlemmerne er underlagt i deres arbejde, skal være tilgængelige og den praksis, der hen ad vejen danner sig på de forskellige retsområder, skal være tilgængelig.

Som lønmodtager forventer man, når man bor i et retssamfund som det danske, at “det lige behandles lige”. Det vil sige, at når et juridisk problem opstår på en arbejdsplads, skal man kunne henvende sig til sin faglige organisation og forelægge det. Derefter kan de undersøge sagen og give medlemmet en rimeligt velbegrunderet forventning om, hvilket resultat man kan forvente, hvis sagen rejses.

Vore almindelige love lever op til dette krav. For eksempel kan man indenfor funktionærlovens område danne sig et meget præcist billede af, hvem der er omfattet af loven ved at læse selve lovteksten og sammenholde den med den righoldige praksis, som domstolene har produceret igennem årene. Ikke mindst når det drejer sig om vigtige retsforhold, som vores arbejdsliv er det af afgørende betydning, at den enkelte lønmodtager har muligheden for at kende sin retsstilling.

## *Den danske model*

Den Danske Arbejdsmarkedsmodel er en aftalemodel. Dette står i modsætning til de fleste andre europæiske landes arbejdsmarkedsmodeller, som er lovbaserede. Grundstenen til Den Danske Model blev lagt i slutningen af 1800 tallet, da der blev indgået en historisk aftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen (LO) om grundlaget for, hvorledes retsreglerne på det danske arbejdsmarked skulle være og hvordan det skulle fungere. I de fleste andre europæiske lande greb man sagen anderledes an og vedtog lønmodtagerlove, som

---

så blev suppleret med aftaler. I Danmark var det nærmest omvendt. DA/LO aftalerne blev suppleret med lovgivning.

#### *EF-medlemskabet*

Dette gik uden de store problemer indtil 1973, da Danmark blev medlem af EF. I EF – nu EU – har man et retssystem, hvor der lovgives med direktiver. Direktiver adskiller sig fra love ved at direktiver er rettet mod stater. I EUs tilfælde medlemsstaterne, og direktiverne har ikke umiddelbart virkning for de enkelte borgere. Direktiverne skal implementeres i de enkelte landes retssystem for at have virkning, og overfor EU er de enkelte lande forpligtede til at foretage denne implementering. Hvor andre EU-lande har valgt at lovgive når arbejdsretsdirektiver skal implementeres, har Danmark valgt sin egen vej under henvisning til vores Danske Model. EU-retten foreskriver ikke en bestemt implementeringsmetode. Den frihed har fået skiftende danske regeringer til at følge forskellige implementeringsformer, tilsyneladende for at tækkes DA og LO.

Disse implementeringsformer har antaget noget forskellig karakter gennem årene, men karakteristisk har det været at varetagelse af lønmodtagerinteresser ikke har stået højt på dagsordenen. Det er i forbindelse med arbejdsretlige direktiver vigtigt at notere sig, at de alle er vedtaget for at beskytte lønmodtagerne i de enkelte lande. Det er vigtigt at huske, når de implementeres for alle lønmodtagere skulle jo gerne beskyttes.



#### *Implementering*

Hvilke former har man så benyttet? Dertil må svares at vi i Danmark har benyttet næsten enhver tænkelig metode.

##### *- ved lov*

Der er gennemført rene implementeringer ved lov som for eksempel, da man i sin tid skulle implementere direktivet om lønmodtagernes rettigheder ved virksomhedsoverdragelser eller rettighederne til ligeløn.

##### *- ved kollektive aftaler*

Der er forsøgt gennemført implementeringer via kollektive aftaler, som da man prøvede at implementere direktivet om arbejdstid. Nyrup-regeringen måtte dog her erkende, at det ikke var en tilstrækkelig god implementeringsform og der gennemførtes efterfølgende en lovgivning. Man har gennem årene forsøgt sig med alle mulige mellemløsninger. For eksempel den, hvor man skriver så meget som muligt af direktivets tekst af i overenskomsterne, og så vedtager folketinget en lov, der bestemmer, at “denne lov skal gælde hvor direktivets bestemmelser ikke er indført via en overenskomst”.

##### *- blandet*

Et sælsomt forsøg på at bevare liv i et overenskomsts system, som åbenbart kan affinde sig med at skrive EU-direktiver af i overenskomsterne bare for at holde liv i systemet. Denne form for “blandet implementering” findes i flere former. Dels nogle, hvor de, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst implementering, bliver direkte omfattet af loven, dels former hvor de ikke bliver omfattet af loven men af en overordnet kollektiv aftale mellem DA og LO!

---

*Retssikkerhed*

Et af problemerne ved disse uoverskuelige former for implementering af EU-direktiver er, at det i praksis bliver nærmest umuligt for den enkelte lønmodtager at kende sine rettigheder. Han/hun ved jo ikke hvor der skal ledes. Er det i loven? Er det i en kollektiv overenskomst for virksomheden? Måske kan det være i en anden kollektiv overenskomst? Når man så eventuelt har fundet frem til retsgrundlaget skal man finde retstilstanden. Enhver der har beskæftiget sig blot overfladisk med jura ved jo som nævnt ovenfor, at det ikke nytter blot at læse reglen selv. Man skal finde frem til praksis for at kunne danne sig et overblik over, hvilke rettigheder man har i den konkrete situation.

*Forhandlinger & voldgift*

Det kan man kun i meget begrænset grad i det system, som Danmark har valgt til implementering. Mange sager om fortolkning af kollektive overenskomsters bestemmelser om implementering af EU-direktiver sker ved faglige forhandlinger/voldgift. På den måde bliver sager, der i realiteten handler om fortolkning af EU-retten gemt af vejen i DA og LOs kontorer. Der er ikke muligheder for at sikre, at de forskellige direktiver fortolkes ensartet på alle områder og derved krænkes retssikkerheden for danske lønmodtagere.

*Fremtiden*

Jeg håber at det danske Folketing og regeringen snart bliver sig deres ansvar på dette område bevidst og ændrer implementeringspolitik. Implementering af EU-direktiver skal ske til gavn for Danmark og samtlige danske lønmodtagere alle andre uvedkommende hensyn bør man snart se bort fra.

---

**Om John Hansen**

Cand.jur., sekretariatschef i De Frie Funktionærer.  
Læs mere på [www.f-f.dk](http://www.f-f.dk).

---

# Retten til frihed er ikke en selvfølge



**af Søren Fibiger Olesen,**  
*Landsformand for Kristelig Fagbevægelse*

---

*I Danmark er eksklusivaftaler stadig et almindeligt syn på mange arbejdspladser, selvom foreningstvung strider mod flere internationale konventioner om menneskerettigheder. Dansk lovgivning sikrer ikke den enkeltes ret til at stå uden for en bestemt forening, og netop dette bliver nu prøvet ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol med domsafsigelse senere på året.*

---

Forestil dig, at du kun må bestille charterferien til Spanien gennem et bestemt rejseselskab, selv om mange andre tilbyder rejsen – måske endda bedre eller billigere. Den situation er helt utænkelig. Vi er vant til frit at kunne vælge. Men virkeligheden på flere arbejdspladser i Danmark er en anden. Her findes der stadig aftaler, der tvinger ansatte ind i en bestemt fagforening mod deres vilje. Et system, der strider mod flere internationale konventioner om menneskerettigheder. Et system, hvis overlevelse nu skal stå sin prøve ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol.

Til sommer behandler Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i Strasbourg i en sag rejst af Kristelig Fagbevægelse. Sagen drejer sig om en gartner på Sjælland, der midt i 1980'erne melder sig ind i SiD, men på grund af dårlig behandling melder han sig kort efter ud igen. Han bliver senere afskediget fra gartneriet på grund af nedskæringer og melder sig nu ind i Kristelig Fagbevægelse. Han søger flere stillinger og får tilbudt et job på et gartneri. Men den nye arbejdsplads har en eksklusivaftale med SiD, der betyder, at han er tvunget til at melde sig ud af Kristelig Fagbevægelse og banke på døren til SiD igen, hvis han vil have jobbet. Han føler sig presset ind i en fagforening, som han ikke har lyst til at være medlem af.

Den sjællandske gartner er ikke den eneste, der føler sig bundet. Over 200.000 danskere stempler dagligt ind på en arbejdsplads, som er omfattet af en eksklusivaftale. En aftale, der forhindrer deres ret til selv at vælge fagforening. Sagen fra det sjællandske gartneri er så principiel, at den er nået helt til tops i det europæiske retssystem, nemlig til Storkammeret ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol. Det er yderst sjældent, at sager mod den danske stat

*Sag ved  
menneskerettigheds-  
domstolen*

---

kommer for Storkammerets 17 dommere. Oftest behandles sager kun af syv dommere ved domstolen.

*Negativ vs. Positiv foreningsfrihed*

I modsætning til de fleste andre europæiske lande er eksklusivaftaler stadig et udbredt fænomen i Danmark. I Tyskland, Frankrig, Norge, Italien, Spanien og Belgien har man for længst forbudt sådanne aftaler. Den danske grundlov sikrer alle retten til frit at danne foreninger og retten til at melde sig ind, den såkaldte positive foreningsfrihed. Derimod sikrer grundloven ikke den negative foreningsfrihed. Det at enhver har ret til at stå uden for en forening.

*Foreningsfrihedsloven*

I 1982 tog Danmark et skridt i den rigtige retning. På baggrund af en principiel dom ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol blev foreningsfrihedsloven vedtaget. En lov, der bl.a. sikrer retten til ikke at være medlem af en fagforening. Men der er undtagelser i loven, som gør netop eksklusivaftalerne lovlige, hvis en arbejdsgiver orienterer om dem ved en ansættelse, så man er klar over, at en ansættelse er betinget af medlemskab af en bestemt fagforening. Så her mere end 20 år efter foreningsfrihedslovens vedtagelse er der stadig ikke et dansk forbud mod eksklusivaftaler. Nægter du at melde dig ind i en bestemt fagforening, er der ingen hjælp at hente i de danske love.



*FN's menneskerettigheds erklæring*

Anderledes ser det ud, hvis blikket vendes mod flere af de internationale konventioner, som Danmark har forpligtet sig til at følge – men på visse punkter stadig ikke følger. Allerede i 1948 gik FN's Menneskerettighedserklæring ind og beskyttede foreningsfriheden. Artikel 20 siger direkte, at ingen kan tvinges til at være medlem af en forening.

*Den Europæiske Socialpagt*

Det følger Den Europæiske Socialpagt op på og forbyder i artikel 5 tvunget medlemskab af foreninger. Socialpagten beskytter en række grundlæggende sociale menneskerettigheder, som for eksempel retten til rimelige arbejdsvilkår og til at organisere sig.

Flere gange har europæiske kontrolinstanser kritiseret Danmark for ikke at overholde Socialpagtens beskyttelse af retten til at stå uden for en forening. En kritik, som skiftende danske regeringer har set gennem fingre med. Både Menneskerettighedserklæringen og Socialpagten er udelukkende politisk bindende, og overtrædelserne kan ikke straffes. At Danmark ikke følger konventionerne, får dermed ingen konsekvenser. Men på baggrund af Socialpagten har Norsk Højesteret forbudt eksklusivaftalerne på det norske arbejdsmarked.



---

*Den Europæiske  
Menneskerettigheds-  
konvention*

I 1992 bliver Den Europæiske Menneskerettighedskonvention en del af dansk lovgivning. Den store diskussion er, om konventionens artikel 11 omfatter retten til at stå uden for en forening. Det fremgår ikke direkte af artiklens ordlyd: “Enhver har ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed, herunder ret til at oprette og slutte sig til fagforeninger for at beskytte sine interesser”.

Men i forarbejdet til konventionen blev et specifikt forbud af eksklusivaftaler udeladt. Begrundelsen var, at mange af de omfattede lande i forvejen havde eksklusivaftaler, og netop derfor blev et forbud valgt fra, da konventionen lå færdig i 1950.

Men der er sket meget siden. I mellemtiden har mange af de samme lande selv valgt at forbyde eksklusivaftaler, så begrundelsen for, at Menneskerettighedskonventionen kun skal bruges til at sikre den positive foreningsfrihed eksisterer ifølge Kristelig Fagbevægelse ikke mere.

*Ændret retspraksis*

Samtidig har retspraksis ved Menneskerettighedsdomstolen ændret sig gennem årene. En dom mod British Rail i 1981 åbnede op for, at artikel 11 for første gang også omfattede negativ foreningsfrihed.

*British Rail-sagen*

I British Rail-sagen blev tre engelske jernbanefunktionærer fyret, fordi de ikke ville melde sig ind i de fagforeninger, som British Rail havde eksklusivaftaler med. Domstolen fastslog, at British Rail ved fyringerne havde krænket artikel 11 og påpegede, at medarbejderne ved ansættelsen ikke fik oplyst kravet om foreningsmedlemskabet.

*Chassagnou-sagen*

Flere domme har efterfølgende ligeledes lagt op til, at artikel 11 kan forstås som sikring af den negative foreningsfrihed. Senest i Chassagnou-sagen fra 1999, hvor Chassagnou fra Frankrig blev tvunget til at melde sig ind i en jagtorganisation, hun var modstander af. Chassagnou ejede et stykke jord, som hun ville beskytte mod jagt, men loven krævede, at hun meldte sig ind i den lokale jægerorganisation. Hun tabte ved de franske domstole, men Menneskerettighedsdomstolens Storkammer slog fast, at foreningsfriheden var brudt, og gav Chassagnou medhold i sagen mod den franske stat.

Dommen viser tydeligt, at artikel 11 i dag bruges til at beskytte den negative foreningsfrihed, selv om det ikke står ordret i artiklen.

*Danskernes holdning*

Hvorvidt det er acceptabelt at tvinge et menneske til at være medlem af en bestemt forening, har danskerne klare holdninger til. En Gallup-undersøgelse lavet for Kristelig Fagbevægelse i 2003 viser, at flertallet af danskerne er imod fagforeningstvang.

På spørgsmålet om det er i orden, at arbejdsgiveren kræver medlemskab af en bestemt fagforening for at få arbejde, svarer to ud af tre nej.

Endnu mere foruroligende er det, at hver femte lønmodtager føler sig tvunget ind i en bestemt fagforening af arbejdsgivere eller kollegaer, uden reelt at have et frit valg.

Netop forskelsbehandling og diskrimination på arbejdspladsen er store dagligdagsproblemer i Danmark. Kristelig Fagbevægelse er ofte i kontakt med mennesker, der kæmper med konsekvenserne af ikke at være med i den “rigtige” fagforening.

Det er blandt andet sket i sager, hvor medlemmer er blevet forbigået i

---

lønforhandlinger eller udelukket fra at deltage i firmajulefrokosten. Der er også eksempler på, at medlemmer ved ansættelsen har fået at vide, at der er frit valg af fagforening, men alligevel er blevet chikaneret og frosset ud – netop fordi de har valgt den forkerte fagforening. Det fører ofte til, at den ansatte siger op.

Ansatte er ikke beskyttet mod diskrimination på grund af fagforeningsforhold, for i den forbindelse koncentrerer foreningsfrihedsloven sig kun om afskedigelse. Så den ansatte er tvunget til at vælge mellem de to alternativer: Sig op eller meld dig ind!



#### *Indvendinger mod afskaffelse*

En af indvendingerne mod at afskaffe eksklusivaftalerne er, at antallet af lønmodtagere, der vil organisere sig i en fagforening vil falde drastisk. Det mener Kristelig Fagbevægelse ikke er tilfældet. Eksklusivaftalerne har været ulovlige inden for det offentlige som følge af den offentligretlige lighedsgrundsætning. Ifølge den må det offentlige ikke tage usaglige hensyn, når de ansætter nogen, og det er usagligt at tage hensyn til, hvilken fagforening en person er medlem af. Så langt tilbage som i 1932 blev det slået fast i en Højesteretsdom. Esbjerg Kommune ønskede kun at benytte entreprenører, som var organiseret i bestemte fagforeninger. Det anså Højesteret for at være magtfordrejning og dermed ulovligt.

#### *Høj organisation i det offentlige*

Tal fra år 2000 viser, at selvom eksklusivaftaler har været forbudt i det offentlige siden 1930'erne, ligger organisationsprocenten meget højt, nemlig på 90 %. Til sammenligning er tallet for det private arbejdsmarked 77 %. Der er altså intet, der tyder på, at et forbud mod eksklusivaftaler vil mindske folks lyst til at organisere sig.

Det er en falliterklæring for fagforeningerne, hvis de kun kan holde på medlemmerne ved tvang gennem eksklusivaftaler. Fagforeningerne skal til hver en tid tilbyde sine medlemmer så meget, at de tydeligt kan se fordelene i medlemskabet – ellers har fagforeningerne et problem. Som fagforening må man hele tiden udvikle nye tilbud, der i sig selv er attraktive nok til at matche medlemmernes behov. Kristelig Fagbevægelse er netop et eksempel på, at man ikke behøver at tvinge sig til medlemmer. Her har 86.000 valgt at organisere sig af egen fri vilje.

#### *Arbejdsgiveres overenskomster*

Også et andet frihedsproblem på det danske arbejdsmarked skal berøres. Arbejdspladser med en overenskomst med en ikke LO-fagforening som for eksempel Kristelig Fagforening oplever, at LO-fagforeninger blokerer dem for at presse sig til en overenskomst. Kristelig Fagbevægelse mener, det bør være sådan, at ligesom en lønmodtager frit skal kunne vælge fagforening, skal en arbejdsgiver

---

også frit kunne vælge, hvilken fagforening han ønsker overenskomst med. Desuden kan et skifte til en overenskomst med en LO-fagforening få som konsekvens, at der bliver en eksklusivaftale på arbejdspladsen. Dermed er det frie valg af fagforening ikke længere til stede for dem, der søger job på virksomheden.

Kristelig Fagbevægelse mener, der er behov for en lov om, at det ikke er lovligt at blokere en virksomhed, hvis den allerede har en overenskomst med en anden fagforening, og denne overenskomst sikrer de ansatte ordnede løn- og arbejdsforhold.

### *Fremtiden*

Den 22. juni i år (2005, red.) behandler Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol Kristelig Fagbevægelses sag om gartneren, der er tvunget til at være medlem af SiD mod sin vilje. Dommen kan forventes to til tre måneder senere. Får gartneren medhold i, at han ikke kan tvinges til medlemskab af en fagforening, han ikke ønsker, får det vidtrækkende konsekvenser. Tusinder af lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, vil endelig få retten til selv at vælge, hvilken forening, de vil være medlem af.

---

### **Begreber**

**Eksklusivaftaler:** En eksklusivaftale er en aftale mellem en fagforening og en arbejdsgiver om, at arbejdsgiveren kun må ansætte nogen, der er med i den pågældende fagforening, eller som melder sig ind, hvis de bliver ansat. Ca. 220.000 danskere på det private arbejdsmarked er bundet af en eksklusivaftale.

**Positiv foreningsfrihed:** Enhver har ret til at danne foreninger og være medlem af foreninger.

**Negativ foreningsfrihed:** Enhver har ret til at stå uden for en forening.

---

### **Om Søren Fibiger Olesen**

Landsformand for Kristelig Fagbevægelse (både Kristelig Fagforening og Kristelig A-kasse). Han har siddet i Kristelig A-kasses hovedbestyrelse siden 2001, fra 2002 som landsformand for a-kassen og fra 2004 som landsformand for Kristelig Fagbevægelse. Læs mere på [www.krifa.dk](http://www.krifa.dk)

---

# Samspelet mellem staten og arbejdsmarkedets parter



af Jesper Lindgren Hejlsen

---

*Artiklen argumenterer for, at a-kasserne i fremtiden bør spille en mere aktiv rolle i samfundet. A-kasserne er medlemmernes forening, og kan således betragtes som et stykke civilsamfund, hvor borgerne selv tager hånd om egne interesser og anliggender. A-kasserne kunne f.eks. spille en større rolle inden for områderne efteruddannelse og rådgivning af sine medlemmer samt integration af ny-danskere.*

---

## Den danske model

Den ideologiske kamp mellem den socialistiske ideologi og den liberalistiske har ofte handlet om forholdet mellem staten og det private. Kamppladsen hed i mange tilfælde arbejdsmarkedet, da den bedre end nogen anden kampplads udstillede modsætningerne mellem de to ideologier, eller samfundssyn om man vil. Siden de sidste storkonflikter under Schlüterregeringerne i 80'erne er kamppladsen dog flyttet andre steder hen, således at forholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver i dag er præget af en idyl som de to parter kalder "den danske model".

Modellen sikrer arbejdstagerne fornuftig indflydelse på egne forhold og sikrer ligeledes arbejdsgiverne, at staten kun blander sig i ringe omfang. Enkelte regeringer har forsøgt sig med henstillinger med hensyn til lønniveau. Dog slap staten ikke helt sit greb i arbejdsmarkedet, og fik, i fornævnte 80'ere, gennemtruffet at organisationerne indførte arbejdsmarkedspensioner, ved blandt andet at love opbakning til ordningen fra statens side, et løfte der endnu ikke fuldt ud er indfriet. Siden 80'erne har der været noget, som kunne minde om total stilstand, end ikke direktiver fra EU har formået at ændre betydeligt ved forholdene mellem parterne i "den danske model", eller i parternes forhold til staten.

Den beskrevne stilstand er dog ikke længere tilfældet, små bølgeskulp er begyndt at ramme kanten af "den danske model", bølger der udfordrer forholdet mellem arbejdsmarkedet og staten. Fagforeninger og A-kasser begynder i højere og højere grad at byde ind på samfundets velfærdsområder. Arbejdsmarkedspensionerne var første spæde initiativ, som i øvrigt er blevet en stor succes, og nu står flere A-

---

kasser og fagforeninger klar med tilbud om bredere forsikringsordninger, men væsentligst af alt, står de klar til at tage et øget ansvar for velfærdssamfundet. Der er specielt bud efter områder som efteruddannelse og integration.

### *A-kassen som forening*

I en kristendemokratisk optik er diskussionen af forholdet mellem arbejdsmarkedets parter og staten en af de mest interessante politiske diskussioner i de seneste 20 år, for den kan meget vel munde ud i en særdeles kristendemokratisk forsvarlig model. Motoren til en sådan model eksisterer imidlertid allerede og kaldes en a-kasse. En a-kasse er en frivillig forening der administrerer dagpengelovgivningen for staten overfor sine medlemmer, det vil sige at kontakten til borgeren foregår gennem en forening, det vil sige gennem en sammenslutning som tilhører civilsamfundet og på hvilken medlemmerne har fuld demokratisk indflydelse. En sådan konstellation er kristendemokratisk i sin grundide, og bør derfor udbygges i fremtiden, og i stedet for at opfinde den dybe tallerken to gange, kan man med fordel udvide a-kassernes virkefelt.

I det efterfølgende vil der blive udstukket nogle forskellige bud, ideer og drømme om, hvordan en accession af a-kassernes virkefelt kan fremme et mere virksomt og robust civilsamfund, til glæde for samfund og borger.



### *Arbejdsløshedsforsikringselskaber*

#### **Forsikring**

A-kasserne har allerede i dag allieret sig med private forsikringselskaber for i fællesskab at udbyde forsikringsordninger til sine medlemmer. Imidlertid lider disse ordninger under at de i høj grad er underlagt det frie markeds luner, da a-kasserne ikke direkte, på grund af den lovramme de arbejder under, kan udbyde ekstrasikringer. Fordelen ved at give a-kasserne lov til at agere som reelle arbejdsløshedsforsikringselskaber vil være at forsikringsordningen ville komme under forenings og dermed demokratisk kontrol, frem for at være under kontrol af det frie forsikringsmarked.

### *Efteruddannelse*

#### **Efteruddannelse**

Flere a-kasser udbyder allerede i dag forskellige services der kan minde om efteruddannelse, dog er de fleste af disse services rådgivende i form af karriererådgivning og rådgivning i hvilke kurser den enkelte har brug for. Årsagen hertil er at a-kasserne i dag ikke har mulighed for at få del i det offentlige midler på dette område, eksempelvis kan en a-kasse ikke byde sig til når AF udliciterer de kurser som man bliver tilbudt efter seks måneders lediggang, og det selv om a-kasserne reelt set ligger inde med kompetencen på dette felt. I dag udliciteres disse kurser til private udbydere hvis kvalitet må siges at være yderst svingende.

---

Efteruddannelse handler dog ikke kun om at spille en rolle når en borger står uden for arbejdsmarkedet, det handler i endnu højere grad om at gøre den arbejdsstyrke som er i beskæftigelse parat til fremtiden. At integrerer a-kasserne i dette arbejde lyder tillokkende, men vil dog ændre radikalt ved vores forståelse af a-kassen, "a" står jo ligesom for arbejdsløshed, og en person i beskæftigelse har indtil nu ikke haft anden berøring med a-kassen, end når der skulle puttes penge i den.

*Efteruddannelses  
opsparinger*

Med den før nævnte tilvækst af rådgivningsservices har flere a-kasser dog allerede sprængt rammerne for hvad en a-kasse kan og hvordan den opfattes, enkelte a-kasser opfordrer således løbende deres medlemmer til at besøge a-kassens rådgivningscentre, så man i fællesskab med a-kassen kan foregribe en eventuel ledighedsperiode. Til dette arbejde anvendes mange forskellige værktøjer, fra den uforpligtende samtale om ens fremtid på arbejdsmarkedet, over personligheds- og kompetencetests, til den næsten minutløse karriereplan. A-kasserne kunne med fordel her få lov indføre efteruddannelsesopsparinger således at man hos sin a-kasse ligeledes deponerede midler til fremtiden i form af optjent efteruddannelse.

### **Integration**

Den samlede stand af politisk interesserede i Danmark er mere eller mindre enige om, at en vellykket integration af de nye danskere er tæt forbundet med disse nye danskers succes på arbejdsmarkedet. Staten har taget forskellige initiativer på dette område, nogle af dem er faldet heldigt ud og andre knap så heldigt. Imidlertid har arbejdsmarkedets parter ikke foretaget sig det helt store, alligevel forlyder det fra flere forskellige a-kasser, at man ønsker at spille en aktiv rolle, når det gælder integrationen af de nye danskere på arbejdsmarkedet.

*A-kasse  
medlemskab*

De nye danskere bør som alle andre opfordres til at blive medlem af en a-kasse, men dette alene gør ikke a-kassen til en medspiller, og det a-kasserne selv har lagt op til, er da også en mere aktiv rolle, en rolle der tager sit udspring i a-kassens kernekompetence, at sikrer den enkeltes eksistens i tilfælde af lediggang. Dette sikres for mange nye danskere i dag af bistandssystemet, og det offentlige generelt, og muligheden for at lægge dette over i foreningsregi er en enestående mulighed for at kunne inkludere nye danskere i fællesskaber, der går på tværs af kultur, etnisk ophav og uddannelse.

*A-kassernes  
fremtidige rolle*

Om de tre benævnte områder er områder, som a-kasserne og arbejdsmarkedets parter skal blande sig i, kan være til diskussion, men at arbejdsmarkedets parter og specifikt a-kasserne i fremtiden bør have en mere central rolle i samfundet, bør der ikke herske tvivl om, set ud fra en ren kristendemokratisk tankegang.

---

### **Om Jesper Lindgren Hejlesen**

Uddannet økonom og ansat som Produktansvarlig Marketingkoordinator hos Dansk Tipstjeneste. Medlem af Kristendemokraternes hovedbestyrelse og arbejdsmarkedspolitiske udvalg (APU). Tidl. politisk næstformand i Kristendemokratisk Ungdom. Læs evt. mere på [www.kd.dk/lindgren](http://www.kd.dk/lindgren)

---

## Hvis du vil vide mere

Her er en række ressourcer for de der måtte være interesseret i at vide mere om den kristendemo-kristiske ideologi, de kristendemokratiske partier m.v. Listen findes i en ugentligt opdateret udgave på [www.kristendemokrati.dk](http://www.kristendemokrati.dk).

### Tidsskrifter / Tænketaanke / Videnscentre

Cura - kristendemokratisk idé og debat	(dansk)	<a href="http://www.cura.kdu.dk">www.cura.kdu.dk</a>
Kristendemokrati.dk	(dansk/engelsk)	<a href="http://www.kristendemokrati.dk">www.kristendemokrati.dk</a>
Civitas – kristendemokratisk idéinstitut	(svensk)	<a href="http://www.civitas.net">www.civitas.net</a>
Konrad Adenauer-stiftung	(tysk)	<a href="http://www.kas.de">www.kas.de</a>
Jacques Maritain Center - Notre Dame	(engelsk)	<a href="http://nd.edu/Departments/Maritain/ndjmc.htm">nd.edu/Departments/Maritain/ndjmc.htm</a>
Política y Espiritu	(spansk)	<a href="http://www.revistapoliticayespiritu.cl">www.revistapoliticayespiritu.cl</a>

### Paraply-organisationer

European People's Party - Christian Democrats (EPP)	<a href="http://www.eppe.org">www.eppe.org</a>
Youth of the European People's Party (YEPP)	<a href="http://www.yepp.org">www.yepp.org</a>
European Union of Christian Democratic Workers (EUCDW)	<a href="http://www.eucdw.org">www.eucdw.org</a>
European People's Party in the European Parliament (EPP-ED)	<a href="http://www.epp-ed.org">www.epp-ed.org</a>
Organización Demócrata Cristiana de America (ODCA)	<a href="http://www.odca.cl">www.odca.cl</a>
Movimiento de Parlamentarios Demócrata-Cristianos de América	<a href="http://www.parlaodca.org">www.parlaodca.org</a>
Christian Democrats and People's Party International (CDI-IDC):	<a href="http://www.idc-cdi.org">www.idc-cdi.org</a>

### Partier

#### (\* ikke-kristendemokrater / konfessionelle partier)

Albanien:	Christian Democratic Party of Albania	-
	Partia Demokrate (PD e RE)	-
Argentina:	Partido Demócrata Cristiano (PDC)	<a href="http://www.dc.org.ar">www.dc.org.ar</a>
Armenien:	Inqnoroshum Miavorum (AIM+)	-
Andorra:	Partit Demòcrata (PD)	-
Aruba:	Arubaanse Volkspartij / Democracia Cristiana	-
Australien:	* <i>Christian Democratic Party (CDP)</i>	<a href="http://www.christiandemocratic.org.au">www.christiandemocratic.org.au</a>
Belgien:	Christen-Democratisch & Vlaams (CD&V)	<a href="http://www.cdenv.be">www.cdenv.be</a>
	Centre démocrate humaniste (cdh)	<a href="http://www.cdh.be">www.cdh.be</a>
	* <i>Christlich Soziale Partei (CSP)</i>	<a href="http://www.csp-dg.be">www.csp-dg.be</a>
	* <i>Chrétiens Démocrates Francophones (CDF)</i>	<a href="http://www.cdf-info.be">www.cdf-info.be</a>
Bolivia:	Partido Demócrata Cristiano (PDC)	-
Bosnien:	Hrvatska kršanska demokratska unija	<a href="http://www.posluh.hr/hkdu-bih">www.posluh.hr/hkdu-bih</a>
Brasilien:	Partido Social Cristão (PSC)	<a href="http://www.psc.org.br">www.psc.org.br</a>
	Partido Social Democrata Christão (PSDC)	<a href="http://www.psd.org.br">www.psd.org.br</a>
Canada:	Unione dei Democratici Cristiani (UDC Canada)	<a href="http://www.cdcanada.ca">www.cdcanada.ca</a>
	* <i>Christian Heritage Party (CHP)</i>	<a href="http://www.chp.ca">www.chp.ca</a>
Chile:	Partido Demócrata Cristiano (PDC)	<a href="http://www.pdc.cl">www.pdc.cl</a>
Costa Rica:	Partido Unidad Social Cristiana (PUSC)	-
Cuba (eksil):	Partido Demócrata Cristiano de Cuba (PDC)	<a href="http://www.pdc-cuba.org">www.pdc-cuba.org</a>
	Movimiento Cristiano "Liberacion" (MCL)	<a href="http://www.mclpaya.org">www.mclpaya.org</a>
Cypern:	Democratic Rally (DISY)	<a href="http://www.disy.org.cy">www.disy.org.cy</a>
Danmark:	Kristendemokraterne (KD)	<a href="http://www.kd.dk">www.kd.dk</a>
Den Dom. Rep.	Partido Reformista Social Cristiano (PRSC)	<a href="http://www.partidoreformista.com">www.partidoreformista.com</a>
DR Congo:	Démocratie Chrétienne (DC)	<a href="http://www.democratie-chretienne.ht.st">www.democratie-chretienne.ht.st</a>
Ecuador:	Union Demócrata Cristiana (DP-UDC)	<a href="http://www.dpudc.org">www.dpudc.org</a>
El Salvador:	Partido Demócrata Cristiano (PDC)	<a href="http://www.pdc.org.sv">www.pdc.org.sv</a>
	Partido Acción Popular (PAP)	-
Estland:	* <i>Eesti Kristlik Rahvapartei (EKRP)</i>	<a href="http://www.ekrp.ee">www.ekrp.ee</a>
Filipinerne:	Lakas-NUCD-UMDP	<a href="http://www.lakas-nucd.com">www.lakas-nucd.com</a>
Finland:	Suomen Kristillisdemokraatit (KD)	<a href="http://www.kristillisdemokraatit.fi">www.kristillisdemokraatit.fi</a>
Frankrig:	Union pour la Démocratie Française (UDF)	<a href="http://www.udf.org">www.udf.org</a>
Georgien:	Saqartvelos Qristianul-Demokratiuli Kavshiri	<a href="http://www.cdu.ge">www.cdu.ge</a>
Grækenland:	Nea Demokratia (ND)	<a href="http://www.neadimokratia.gr">www.neadimokratia.gr</a>
Guatemala:	Democracia Cristiana Guatemalteca (DCG)	<a href="http://www.democraciacristiana.org">www.democraciacristiana.org</a>

Holland:	Christen Democratisch Appèl (CDA) * <i>ChristenUnie</i>	www.cda.nl www.christenunie.nl
Honduras:	Partido Democrato Cristiano (PDC)	www.pdch.hn
Hviderusland:	Belarussioan Christian Democrat Party (BCDP)	-
Indonesien:	Partai Demokrasi Kasih Bangsa (PDKB)	-
Irland:	Fine Gael (FG)	www.finegael.com
Italien:	Unione dei Democratici Cristiani (UDC) - Centro Cristiano Democratici (CCD) - Cristiani Democratici Uniti (CDU) Partito Popolare Italiano (PPI) Partito Democratico Cristiano (DC)	www.udc-camera.it www.ccd.it www.cdu.it www.popolari.it www.partitodemocraticocristiano.it
Kosovo:	A.Christian Dem. Party of Kosovo (PSHDK)	-
Kroatien:	* <i>Hrvatski Demokrsani (HD)</i>	www.hrvatski-demokrsani.hr
Letland:	Kristīgi Demokratiska Savienība (KDS)	www.kds.lv
Libanon:	Union Chrétienne Démocrate Libanaise	-
Litauen:	Lietuvos krikščionys demokratai (LKD)	www.lkdp.lt
Luxembourg:	Chrëstlech Sozial Vollekspartei (CSV)	www.csv.lu
Malta:	Partit Nazzjonalista	www.pn.org.mt
Moldavien:	Partidul Popular Crestin Democrat	www.ppcd.dnt.md
New Zealand:	* <i>Christian Heritage Party (CHP)</i>	www.chp.org.nz
Nicaragua:	Partido Unidad Social Cristiana (PUSC)	-
Norge:	Kristelig Folkeparti (KRF)	www.krf.no
Nordirland:	Ulster Christian Democrat Party (UCDP)	www.ucdp.bizhosting.com
Pakistan:	* <i>Pakistan Christian Congress (PCC)</i>	www.pakistanchristiancongress.com
Panama:	Partido Democrato Cristiano (PDC)	-
Paraguay:	Partido Democrato Cristiano (PDC)	www.pdc.org.py
Peru:	Partido Popular Cristiano (PPC) Partido Demócrata Cristiano (PDC)	www.ppc-peru.org -
Polen:	SKL - Ruch Nowej Polski (SKL-RNP) Zjednoczenia ChrzecijaDsko-N. (ZChN)	www.chadecja.org.pl www.zchn.waw.pl
Portugal:	Partido Social Democrata (PSD)	www.psd.pt
Rumænien:	Partidul Nat. Taranesc Crestin Democrat Románial Magyar Dem. Szövetség (RMDSZ)	www.pntcd.ro www.rmdsz.ro
Rusland:	R. Christiansko-Demokrateskaja Partija (RCDP) Christian Democrat Union (CDU-CR)	www.aha.ru/~rcdp -
San Marino:	Partido Democratico Cristiano Sammarinese	www.pdcs.sm
Schweiz:	Christlichdemokratische Volkspartei (CVP) * <i>Evangelische Volkspartei (EVP)</i> * <i>Parti chrétien-social (PSC)</i>	www.cvp.ch www.evp-ber.ch www.csp-psc.ch
Slovakiet:	Krestenskodemokraticke Hnutie (KDH) SMK-MKP	www.kdh.sk www.mkp.sk
Slovenien:	Slovenská demokratická a kresnanská únia (SDKÚ) Nova Slovenija-Krscanska Ljudska Stranka (NSi) Slovenska Demokratska Stranka (SDS) Slovenska Ljudska Stranka (SLS)	www.sdkuonline.sk www.nsi.si www.sds.si www.sls.si
Spanien (Catalunya):	Unió Democràtica de Catalunya (UDC)	www.uniodemocratica.org
Sydafrika:	* <i>African Christian Democratic Party (ACDP)</i> * <i>United Christian Democratic Party (UCDP)</i>	www.acdp.org.za www.ucdp.org.za
Sverige:	Kristdemokraterna (KD)	www.kristdemokraterna.se
Tjekkiet:	Krestanka a demokraticka unie (KDU-CSL)	www.kdu.cz
Tyskland:	Christlich Demokratische Union (CDU) Christlich Soziale Union (CSU)	www.cdu.de www.csu.de
Ukraine:	Partiya Khrystyyans'ko-Narodnyy Soyuz	-
Ungarn:	Magyar Demokrata Fórum (MDF) Fidesz - MPP Keresztény Demokrata Fórum	www.mdf.hu www.fidesz.hu www.kdf.hu
Uruguay:	Partido Democrato Cristiano (PDC)	www.chasque.apc.org/pdc
Venezuela:	Partido Social Cristiano (COPEI)	-



---

# Om Cura

*Cura* udkommer som et gratis webmagasin (webzine) i PDF-format. Ønsker man at modtage bladet kan man oprette abonnement på bladet og downloade dette og tidligere numre på [www.cura.kdu.dk](http://www.cura.kdu.dk).

- **Udgives af**

Kristendemokratisk Ungdom (KDU)

- **Redaktion**

Bjarne Kallesø  
Nikolaj Feldbech Rasmussen  
Bruno Langdahl  
Jakob Norgaard Mortensen  
Michael Hedelund  
Jan Nilsson  
Jonas Norgaard Mortensen (ansh.)

Tak til Kristian Øhrstrøm, der har disponeret og samlet artiklerne til dette nummer.

- **DTP & grafik**

back/slash v. Michael Hedelund

- **ISSN**

Udskriftsudgave: 1602-1460  
Onlineudgave: 1602-2238

- **Ekspedition & evt. henvendelse**

KDU  
*Att.: Cura*  
Allégade 24B  
2000 Frederiksberg  
Tlf. 3327 7800  
E-mail: [kdu@kdu.dk](mailto:kdu@kdu.dk)  
[www.cura.kdu.dk](http://www.cura.kdu.dk)

- **Udkommer**

Cura 13: Juni 2005.

- **Rettigheder**

Artikler i *Cura* må citeres indenfor citatreglerne, og når det sker med tydelig angivelse af *Cura* som kilde. Erhvervsmæssig affotografering og brug af *Cura's* tekst, billeder og illustrationer er ikke tilladt.

