



Det (u)retfærdige arbejdsmarked

Undervisningsforløb udarbejdet af 3F Byggegruppen



Byggegruppen

Det (u)retfærdige arbejdsmarked

Undervisningsforløbet "Det (u)retfærdige arbejdsmarked" arbejder didaktisk og fagfagligt varieret med temaer som den danske model/Septemberforliget, det kriminaliserede arbejdsmarked/social dumping, retfærdighed/uretfærdighed, kollektivitet vs. individualitet mfl.

Undervisningsforløbet kombinerer videns- og færdighedsøvelser med praktiske refleksionsøvelser og er inddelt i 3 kapitler:

1) DET (U)RETFÆRDIGE ARBEJDSMARKED (2 LEKTIONER)

Kapitlet introducerer til drøftelse af arbejdsmarkedets regler. Med udgangspunkt i filmen Den sorte økonomi i byggebranchen drøfter eleverne retfærdighed/uretfærdighed på det danske arbejdsmarked. Kapitlet afsluttes med en kort kildekritisk analyse.

2) DEN DANSKE MODEL (3-4 LEKTIONER)

Kapitlet beskriver kort den historiske baggrund for dannelsen af den danske model og dens betydning for velfærdsstaten. Eleverne arbejder med arbejdsmarkedets fagsprog og får indsigt i regler og rettigheder.

Eleverne stifter bekendtskab med Jobpatruljen.

3) DET RETFÆRDIGE ARBEJDSMARKED (1 LEKTION)

Gennem case-eksempler reflekterer eleverne over arbejdsmarkedets vilkår og dilemmaer.

Formål:

- At eleverne kendskab til og kan anvende arbejdsmarkedets terminologi
- At eleverne får viden om kollektive arbejdsmarkedsrettigheder, deres historiske sammenhæng og de forhold, som kan true dem
- At øge elevernes bevidsthed om den danske models betydning for det danske velfærdssystem
- At eleverne får indsigt i forhold, de muligvis ofte tager for givet
- At eleverne kommer til at kende egne arbejdsmæssige rettigheder

Fag:

Samfundsfag, historie, dansk, uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedsorientering, UUV

Alderstrin:

7.-9. klasse samt 10. klasse og EUD.

Tidsforbrug i alt:

Ca. 10 lektioner

KAP. 1: DET (U)RETFÆRDIGE ARBEJDSMARKED

Lektioner: 3 lektioner

Materialer:

- Et åbent rum (et ryddet lokale, en mindre gymnastiksal eller udendørs)
- 1 stykke kridt
- 1 eksemplar af Bilag 1 pr. elev
- Elevcomputer eller mobil

Lærerens forberedelse:

- Inddel lokalet i 4 lige store felter vha. kridtet
- Skriv eet af følgende ord i hvert felt: Altid - Ofte - Indimellem - Aldrig
- Kopi af Bilag 1. 1 eksemplar pr. elev

OBS! Facitlisten for alle udsagn er ALTID.

Ift. spørgsmål 1 gælder dog ferieloven om 5 ugers ferie jf. ferieloven og 5 feriefridage jf. overenskomsten. Ferien optjenes i løbet af arbejdsåret (såkaldt "samtidighedsferie")

ØVELSE 1:

Eleverne skal vurdere, hvad gældende rettigheder på arbejdsmarkedet er.

Forklar eleverne, at de i denne øvelse skal gå ind i det felt, de er mest enige i, er gældende for reglerne på det danske arbejdsmarked.

2. Læs nedenstående udsagn op

Svarene på de fleste af udsagnene vil være åbenlyse for eleverne. For enkelte vil de måske være i tvivl. Lad undervejs eleverne få god tid til at overveje og indbyrdes diskutere, hvor de skal stå.

Udsagn:

1. Jeg har ret til at holde 6 ugers ferie om året
2. Jeg har ret til ferie med løn
3. Jeg har ret til at få min løn til tiden
4. Jeg har ret til at være tryk på mit arbejde
5. Jeg har ret til at beholde den skat, jeg får tilbage
6. Jeg kan gå på arbejde i tillid til, at jeg ikke bliver slået
7. Jeg har ret til at få overarbejdsbetaling eller afspadsering, når jeg har arbejdet over
8. Jeg har ret til at sige nej, hvis jeg bliver bedt om at lave et stykke arbejde, som er livsfarligt
9. Jeg har ret til at få den rette løn
10. Jeg har ret til at have fridage fra mit arbejde
11. Jeg kan gå på arbejde uden at være bange for at blive truet
12. Jeg har ret til at holde pauser på mit arbejde
13. Jeg har ret til at beholde den løn, jeg får for mit arbejde

3. Tal med eleverne om øvelsen – undervejs eller bagefter

Var der udsagn, eleverne var i tvivl om svaret på? Bed eleverne overveje:

- hvilke rettigheder var åbenlyse for jer?
- var der rettigheder I var i tvivl om? Hvilke? Hvorfor?
- hvad betyder det for de ansatte på det danske arbejdsmarked, at vi har disse rettigheder?
- kender I til arbejdspladser, steder eller lande, hvor rettighederne er anderledes? Hvor og hvordan anderledes? Hvorfor tror I, at de er anderledes?
- hvilke krav stiller det til arbejdsgiverne, at de skal sikre disse rettigheder overholdt? Hvilke fordele kan arbejdsgiverne have af at overholde rettighederne? Hvilke ulemper?

ØVELSE 2:

Til læreren:

I næste øvelse skal eleverne arbejde med det kriminaliserede arbejdsmarked/social dumping med udgangspunkt i dokumentaren Den sorte økonomi i byggebranchen.

Før filmen ser eleverne en introduktionsvideo.

Videoen forklarer gængse arbejdsmarkedsbegreber -og regler.

Efter filmen ser eleverne en opfølgning på sagen, sådan som den tegner sig i dag.

Videoen kan fx understøttes af artikel fra Fagbladet: [Afsløring: Filippinske arbejdere bor i slumlejr i Danmark | Fagbladet 3F](#)

Filmens indhold:

Filmen dokumenterer de ulovlige og overenskomststridige løn- og arbejdsvilkår for 22 rumænske arbejdere på Storstrømsbroens byggeri i 2019 og 2020. Det 4,3 mia. kroner store byggeri på Danmarks 3. største bro er en del af det samlede infrastrukturelle projekt som skal sikre adgang fra København til Hamborg på 2,5 time - et slags bindeled mellem Skandinavien og det øvrige Europa.

Storstrømsbyggeriets bygherre er Vejdirektoratet, dvs. den danske stat.

Filmen viser hvordan de rumænske bygningsarbejdere stilles i udsigt at arbejde på danske overenskomst og vilkår. I stedet arbejder de 10-11 timer dagligt i op til 7 dage om ugen.

Statens underleverandør, Tecnoscavi, forfalsker arbejdernes underskrifter og truer dem med firing, hvis de ikke afleverer deres løn og overskydende skat til virksomheden. Da arbejderne går til fagforeningen 3F, som kræver arbejdernes løn udbetalt, forsvinder Tecnoscavi. Bygherren, dvs. Vejdirektoratet/den danske stat, vil ikke kommentere sagen.

Eleverne kan bruge filmen til at forholde sig til områder af det danske arbejdsmarked som er ukendte for de fleste, nemlig det kriminaliserede arbejdsmarked.

1. Se introduktionsvideoen: <https://vimeo.com/880486549>

2. Fortæl først eleverne om filmens baggrund (se ovenfor) og uddel dernæst Bilag 1 eller bed eleverne downloade det på deres computere.

Fortæl eleverne at de skal sætte kryds på arbejdsarket, når de hører om love og regler, som bliver brudt af Tecnoscavi.

3. Se 3Fs film Den sorte økonomi i byggebranchen: <https://vimeo.com/769433336>

4. Inddel klassen i grupper på 3-4 elever i hver. Fortæl at de skal vælge én fra hver gruppe som skal fortælle klassen om deres overvejelser efterfølgende.

Bed eleverne dele deres besvarelser fra Bilag 1, Den sorte økonomi i byggebranchen, med hinanden og dernæst diskutere:

Spørgsmål til drøftelse om retfærdighed og rettigheder i gruppen:

- Er der noget i filmen, som overraskede eller forargede jer? Hvis ja, hvad?
- Hvad mener I, at rumænerne skulle gøre? Hvad skulle bygherren, dvs. Vejdirektoratet, gøre? Hvad tænker I om at det er staten som er den øverste arbejdsgiver i denne sag?
- Hvem er ansvarlig for at overholde reglerne? Hvad kan rumænerne gøre, hvis de ikke bliver fulgt?
- Hvad synes I, at der skulle gøres for at sikre rumænernes rettigheder? Hvem skal og kan gøre det?
- Har I selv oplevet at blive snydt i arbejdsmæssig sammenhæng? Hvad skete der og hvad gjorde I?
- Hvorfor accepterer rumænerne så længe, at de bliver snydt, tror I?

Spørgsmål til drøftelse af kildematerialet i gruppen:

- Hvilken type film/kilde er der tale om og hvornår er filmen produceret?
- Hvorvidt bygger kilden på andre kilder?
- Hvad er filmens pointer, formål.
- Hvem er filmens modtager?
- Har du tillid til rumænerne som troværdige kilder? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Det er fagforeningen 3F, som har produceret filmen. Hvem repræsenterer 3F?
- Hvorfor tror du, at 3F har produceret filmen? Hvorvidt har kilden tendens (er den "farvet" af 3Fs holdninger)? Hvis ja, hvordan fremgår det af filmen?

3F har kontaktet Vejdirektoratet for at få en kommentar, men direktoratet har ikke ønsket at kommentere på Tecnoscavis behandling af rumænerne? Hvad betyder det for afsenders troværdighed at de har efterspurgt en udtalelse fra andre kilder?

5. Lad eleverne dele deres overvejelser i plenum.

6. Se video 2 om afslutning på forløbet om Tecnoscavi og fagbevægelsens historie:

<https://vimeo.com/880487514>

BILAG 1: DEN SORTE ØKONOMI I BYGGEBRANCHEN

Nr.	Spørgsmål	Ja	Nej	Overenskomst	Lovgivning
1	Rumænerne holder 6 ugers ferie om året				
2	Rumænerne får ferie med løn				
3	Rumænerne får deres løn til tiden				
4	Rumænerne kan være trygge på deres arbejde				
5	Rumænerne kan beholde den skat, de får tilbage				
6	Rumænerne kan gå på arbejde i tillid til, at de ikke bliver slået				
7	Rumænerne får overarbejdsbetaling eller afspadsering, når de har arbejdet over				
8	Rumænerne kan sige nej, hvis de bliver bedt om at lave et stykke arbejde, som er livsfarligt				
9	Rumænerne får den rette løn				
10	Rumænerne har fridage fra deres arbejde				
11	Rumænerne kan gå på arbejde uden at være bange for at blive truet eller være bange for at deres familier bliver det				
12	Rumænerne kan holde pauser på deres arbejde				
13	Rumænerne kan beholde den løn, de får for deres arbejde				

Spørgsmål til drøftelse i gruppen:

- Er der noget i filmen, som overraskede eller forargede jer? Hvis ja, hvad?
- Hvad mener I, at rumænerne skulle gøre? Hvad skulle bygherren, dvs. Vejdirektoratet, gøre? Hvad tænker I om at det er staten som er den øverste arbejdsgiver i denne sag?
- Hvem er ansvarlig for at overholde reglerne? Hvad kan rumænerne gøre, hvis de ikke bliver fulgt?
- Hvad synes I, at der skulle gøres for at sikre rumænernes rettigheder? Hvem skal og kan gøre det?
- Har I selv oplevet at blive snydt i arbejdsmæssig sammenhæng? Hvad skete der og hvad gjorde I?

KAPITEL 2: DEN DANSKE MODEL - EN GRUNDPILLE I VELFÆRDSSAMFUNDET

Tidsforbrug: 3-4 lektioner

Om kapitlet:

- a) arbejder eleverne mere indgående med fagtermer. I øvelse 1c er spillets regler således:
- deltagerne slår om, hvem der starter.
 - deltager A slår terningen. Den/de andre spillere oplæser begrebernes definition. Kan deltager A besvare spørgsmålet, flyttes det antal felter, terningen viser. Ellers bliver vedkommende stående. Den/de som når først i mål har vundet spillet.
- b) arbejdes med rettigheder og vilkår for fritidsjobbere
- c) ses nærmere på præmisserne på det danske arbejdsmarked - den danske models historiske afsæt og dets betydning for det arbejdsmarked, vi kender i dag.

Udgangspunktet er en kort tegnefilm, som beskriver flexicurity-modellen, og hvor det historiske forløb skitseres på knap 5 minutter.

TIP: Ønskes en mere tilbundsående, historisk analyse, brug da fx podcast'en "Dig og den danske model", kap. 1 og 2.

Lærers forberedelse:

- 1 linjeret ark papir til hver elev eller lad dem notere på computeren
- 1 udklippet ark af "Gæt et arbejdsmarkedsbegreb (bilag 2) til øvelse 1.
- 1 spilleplade til hver gruppe (2-max 3 spillere i hver gruppe) + 1 terning til hver spilleplade + 1 udklippet ark af Gæt et arbejdsmarkedsbegreb (bilag 2) pr. gruppe til øvelse 2 inkl. bagsiden med spørgsmålstegn. Arket kopieres altså med både forside og bagside.

ØVELSE 1: DEN DANSKE MODEL

- a) Eleverne ser filmen om den danske model: <https://youtu.be/vXOKJLXR6Mw>.
- Bed dem undervejs nedskrive alle de ord og begreber, de ikke forstår på et stykke papir.
- b) Lad eleverne undersøge deres begreber. De kan fx bruge denne ordbog: [Faglig ordbog \(danskemodel.dk\)](http://faglig.ordbog.danskemodel.dk)
- b) Uddel 1 begreb pr. elev. Lav eleverne gå rundt mellem hinanden og lave Quiz og byt med arbejdsmarkedsbegreberne (brug de udklippede kort fra bilag 2)

ØVELSE 2: GÆT ET ARBEJDSMARKEDSBEGREB

- c) Lad nu eleverne spille spillet: Gæt et arbejdsmarkedsbegreb (bilag 2).

Spilleregler:

Arbejdsmarkedskort med spørgsmål lægges på spillepladen i en bunke.

Spiller A slår med terningen.

Spiller B trækker et arbejdsmarkedskort fra bunken og læser spørgsmålet op. Kan A svare korrekt, flyttes brikken det antal øjne, terningen viser. Hvis ikke, går turen videre.

Tip: Spillet kan evt. spilles flere gange ved at bytte rundt på eleverne i grupperne.

ØVELSE 3: OVERENSKOMSTEN I MIT LIV

Også ung- og fritidsjobbere har rettigheder, som dækket af overenskomster.

Lad eleverne surfe på Jobpatruljens hjemmeside og selv udvælge de underemner, de er interesserede i:

Jobpatruljen - We have your back!

Saml op i klassen ved at tale om:

Hvem i klassen fritidsjobber og hvor?

Er der noget, I blev overraskede over? Noget, som undrer jer?

Hvem står bag Jobpatruljen? Hvorfor tror I, at Jobpatruljens motto er "We've got your back!"?

BILAG 2: GÆT ET ARBEJDSMARKEDSBEGREB

Denne institution blev etableret i 1910 på det såkaldte Augustudvalgs anbefalinger og har til opgave at hjælpe til ved interessekonflikter på arbejdsmarkedet. Interessekonflikter sker når kollektive overenskomster er skal fornyes, typisk hvert 2. eller 3. år. Denne institution har til formål at hjælpe arbejdsmarkedets parter med at afslutte overenskomster uden at gå i konflikt, dvs. lockout eller strejke. Forligsinstitutionen kan ikke forhindre en arbejdskonflikt, men kun mægle mellem parterne og udsætte en varslet konflikt i op til to gange 14 dage. Hvad hedder denne institution?	Den danske model er kendetegnet ved en særlig kombination af fleksibilitet og sikkerhed. Begrebet, der her søges efter, er en sammenskrivning af de engelske ord for fleksibilitet og sikkerhed (eller tryghed). Flexibility (Flexi) og Security (curity). Hvad kalder vi dette begreb som kendetegner den danske model?
Dette begreb beskriver en aftale mellem fagforening og arbejdsgiver. Her aftaler fagforeningen og arbejdsgiveren fx løn, pension, arbejdstid, pauser, varsel for afskedigelse og mange andre ting, der gælder for de ansatte på arbejdspladserne. I de fleste lande i EU er det de enkelte landes regeringer som vedtager disse forhold ved lov. Det giver ofte problemer, fordi hverken arbejdsgivere eller arbejdstagere føler sig tilstrækkelig hørt eller ansvarlige for lovene. I Danmark har vi udarbejdet disse aftaler siden Septemberforliget i 1899. Hvad kaldes disse aftaler?	I Danmark er det som udgangspunkt disse grupper på lønmodtager- og arbejdsgiversiden, der sammen forhandler løn- og arbejdsvilkår. De to grupper er repræsenteret af forskellige organisationer, som indgår aftaler om forholdene på de danske arbejdspladser. Denne forhandlingsmodel kaldes ”Den danske model”. I andre lande er der i højere grad tradition for at regulere løn- og arbejdsvilkår ved lov. Hvad kaldes disse to grupper som forhandler overenskomster gældende for de danske arbejdspladser?
Dette er arbejdstagernes kampskridt, hvis parterne ikke kan blive enige om en ny overenskomst. Mens overenskomsten løber, er der fredspligt - det vil sige, at arbejdstagerne har forpligtet sig til IKKE at benytte kampskridtet. Men hvis parterne ikke kan blive enige, før tidsperioden for overenskomsten udløber, kan arbejderne bruge dette kampskridt, dvs. at de ikke udfører noget arbejde for arbejdsgiverne. Hvad kalder vi dette kampskridt?	Denne arbejdstager er valgt af sine kolleger på arbejdspladsen. Vedkommende er medarbejdernes talerør og forhandler i forhold til ledelsen – særligt i forhold til løn og arbejdsforhold – men er også fagforeningens forlængede arm på arbejdspladsen. Det er gennem denne person, at fagforeningerne kan skaffe sig viden om, hvad der sker på arbejdspladsen – og hvad der måske skal indgå i de næste overenskomstforhandlinger. Denne persons pligt er, i samarbejde med ledelsen, at fremme og vedligeholde et roligt og godt samarbejde på virksomheden. Hvad kalder vi den arbejdstager som er valgt til at varetage sine kolle- gers interesser på arbejdspladsen?
Aftalesystemet på det danske arbejdsmarked har udgangspunkt i et forlig som blev indgået i1899 – den første fælles, store aftale mellem LO (i dag FH) og DA. Det, du skal kende er navnet på det forlig, som det efter godt tre måneders storlockout lykkedes for de nyetablerede hovedorganisati- oner, De samvirkende Fagforbund (DsF – i dag FH) og Dansk Arbejds- giver- og Mesterforening (i dag DA), at nå til enighed om i det tidlige efterår i 1899, og som samtidig skabte reguleringen af arbejdsmarke- det i Danmark. Hvad hed det forlig, som blev begyndelsen på den danske model og som for nylig har rundet 120 år?	Denne model er betegnelsen for det særlige danske system for regu- lering af løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet gennem kollektive aftaler. Det afgørende element er, at organisationerne har en høj grad af selvregulering, således at lovgivningen spiller en begrænset og fortrinsvis understøttende rolle. Hvad kalder vi denne model?

?

?

?

?

?

?

?

?

Arbejdskraftens fri bevægelighed er en grundpille i EU og sikrer alle arbejdstagere retten til at finde arbejde i alle medlemslande. En af de store udfordringer i Danmark er, at den omfattende tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft kan påvirke løn og arbejdsvilkår for de danske arbejdere. I filmen Den sorte økonomi i byggebranchen blev 22 rumænske arbejdere snydt og truet, da de arbejdede på en byggeplads på et stort dansk og statsejet byggeri. Hvad kalder vi det begreb, hvor udenlandske arbejdere i Danmark får dårligere løn -og arbejdsvilkår end den løn, der er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter? Svar: Social dumping	En traditionel fagforening er en sammenslutning af lønmodtagere, oprettet med det formål at varetage deres fælles løn- og arbejdsmæssige interesser via kollektive kampskridt, politisk repræsentation og kollektive overenskomster. Hvor den enkelte arbejdstager ofte står i en svag forhandlingsposition over for sin arbejdsgiver, kan arbejdstagernes styrke deres forhandlingsposition ved at stå sammen. Fagforeningerne og fagforbundene under ét bliver i Danmark ofte betegnet som fagbevægelsen. Hvad kalder vi dette begreb? Svar: En faglig organisation eller fagforening
De danske arbejdsgivers organisationer har rødder helt tilbage til 1800-tallet. De varetager arbejdsgivernes interesser og repræsenterer arbejdsgivere over for det politiske system og andre interesseorganisationer. De er typisk opdelt efter brancher og indgår overenskomster med fagforeningernes tillidsrepræsentanter. DA er den ældste og største danske organisationer som varetager arbejdsgivernes interesser. DA blev dannet i 1896 og har historisk været og er stadig FHs direkte modpart. DAs hovedformål var i starten at sikre, at arbejdsgiverne stod sammen og dermed kunne bruge lock-out-truslen som modtræk til fagforeningernes kollektive kampskridt. Hvad kaldes en organisation som varetager arbejdsgivernes interesser? Svar: En arbejdsgiverforening	Dette begreb beskriver institutioner, hvis historie strækker sig tilbage til den danske models begyndelse. I årene omkring år 1900 begyndte nogle fagforbund at oprette disse institutioner med det formål at hjælpe arbejdsløse medlemmer økonomisk. Ved at melde sig ind i en sådan institution forsikres medlemmerne altså mod at miste en del af sin indtægt. I dag er ca 2.254.000 danskere medlem af en sådan institution. Hvad kaldes de? Svar: Arbejdsløshedskasser (A-kasser)
Indimellem er arbejdsmarkedet ikke kun reguleret gennem overenskomster mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. I nogle situationer inviteres regeringen eller andre offentlige institutioner med i samarbejdet. Det sker typisk, hvis der skal foretages reguleringer af samfundsmæssige opgaver. Det kan fx være aftaler om integration af flygtninge på arbejdsmarkedet, eller det kan være aftaler om efteruddannelse for voksne. Hvad kaldes den slags den slags samarbejde? Svar: Trepartersamarbejde	Dette er de regler, der er vedtaget ved lov. Det gælder primært regler om arbejdsmiljø – herunder visse regler om arbejdstider – samt regler om ferie, feriepenge, sygedagpenge, opsigelse m.m. Hvad hedder disse regler, som ikke er overenskomst-aftalte regler? Svar: Lovbestemte regler
Disse organisationer står uden for de traditionelle hovedorganisationer, FH og AC. De hedder Det Faglige Hus, Kristelig Fagforening (Krifa), De Frie Funktionærer og Jobtryghed. Typisk adskiller disse organisationer sig fra fagforeningerne ved ikke at anerkende en grundlæggende interessekonflikt mellem arbejdsgiver og arbejdstager og ved at have ingen eller meget få overenskomster. Hvor de traditionelle fagforeninger og arbejdsgiverforeninger anerkender et fundamentalt modsætningsforhold mellem arbejdsgiveres og arbejdstageres interesser, benægter disse fagforeninger typisk denne modsætning – og det fremgår fx af nogle overenskomster, at der ikke må anvendes kollektive kampskridt såsom strejke, blokade og lockout. Hvad kaldes denne type organisationer? Svar: De gule fagforeninger	Dette er arbejdsgivernes måde at udelukke arbejdstagerne på, når en overenskomst udløber og hvis parterne ikke kan blive enige om en ny overenskomst. Mens overenskomsten løber, er der fredspligt – det vil sige, at arbejdsgiverne har forpligtet sig til IKKE at bruge dette kampskridt. Hvad kaldes dette arbejdsgiver-kampskridt? Svar: Lockout

?

?

?

?

?

?

?

?

KAPITEL 3: DET RETFÆRDIGE ARBEJDSMARKED

1 LEKTION:

Om kapitlet:

Gennem case-eksempler skal eleverne

- reflektere over, hvordan overenskomstmæssige rettigheder kan sikre den enkelte
- forstå at arbejdsmarkedets rettigheder også kan rumme vanskelige dilemmaer, jf. rumænernes vilkår i Den sorte økonomi i byggebranchen.

Lærers forberedelse:

Kopiering af 1 dilemma-ark pr. 2-3 elever (bilag 3). Klippes ud og kopieres med hvid tekst som bagside, blå tekst som forside

ØVELSE 1 (1 LEKTION):

I denne øvelse skal eleverne stilles overfor dilemmaer, de selv kan opleve i deres fritidsjob-liv og vurdere, hvad de mener er det rette at gøre - og hvilke rettigheder, de har.

1. Inddel eleverne i grupper på 2-3 elever.
2. Udlevér 1 spilleplade + sæt dilemmakort til hvert elevpar og fortæl eleverne
 - at de i skal forholde sig til flere realistiske dilemmaer, som de kan møde på det danske arbejdsmarked, fx på deres fritidsjob.
 - at de skal skiftes at trække et dilemmakort, læse det op for hinanden i gruppen. Derefter skal de drøfte de stillede spørgsmål til hver case og finde enighed om, hvor på spillepladen kortet skal lægges. Øvelsen kan evt. gentages ved at lade eleverne danne nye par.

Opsamling i klassen:

Hvad var det/de sværeste dilemmaer? Hvorfor?

Er der forskel på, hvad I ville gøre, og hvad I ville ønske, at I gør i en given situation?

Hvad tænker I om arbejderne fra filmen Den sorte økonomi i byggebranchen og de rumænske arbejders beslutning om at gå til deres fagforening, selvom de var blevet truet med firing og trusler om hjemsendelse til Rumænien?

BILAG 3: DILEMMAKORT

Dilemma 1

Du er 15 år og arbejder i en supermarkeds-kæde. En del af dit arbejde handler om at gå ud med nogle meget tunge affalds-sække og smide det i containeren bag butikken.

Du kan godt lide din arbejdsgiver, som ofte giver dig lov at gå tidligere hjem, når du har brug for det. Din arbejdsgiver har også sagt, at du kan få flere vagter, hvis du vil tjene lidt ekstra. I den sidste tid har du haft ondt i ryggen, når du er gået fra arbejde, og du er ret sikker på, at årsagen skal findes i de tunge løft af sækkene.

Du beslutter dig derfor at gå til din arbejdsgiver. Du fortæller din arbejdsgiver, at sækkene er for tunge, og at du får ondt i ryggen af at løfte dem. Din arbejdsgiver svarer, at hun ikke kan fritage dig for opgaven med de tunge sække - ellers kan de ikke længere bruge dig i butikken.

Hvad gør du?

Dilemma 3

Du er 14 år og netop begyndt at arbejde i en blomsterforretning. Du arbejder hver torsdag fra kl. 16-18 og hver lørdag fra kl. 9.30-14.30.

En dag kommer din arbejdsgiver og fortæller, at han gerne vil have dig til at arbejde 2 timer mere om torsdagen, således at du møder kl. 15-19 og 1 time mere om lørdagen, dvs. fra kl. 9-15.

Hvad svarer du?

Dilemma 5

Du er 16 år og arbejder hver lørdag i en kiosk fra kl. 15-18. Din opgave er at rydde op på lageret, tømme papirkurve, indkøbe kontorartikler o.lign.

En dag er jeres sædvanlige bud syg og din chef beder dig om at tage cyklen og køre ud med en flaske vodka, cigaretter og nogle Panodil til en fast kunde.

Din chef vil også gerne have, at du bliver til kl. 19 og låser kiosken af. Din chef selv vil gå kl. 18.30.

Hvad svarer du?

Dilemma 2

Du er 13 år, så nu må du få et fritidsjob. Det har du glædet dig til længe. En klassekammerat fortæller, at der måske er et ledigt job i den restaurant, hvor han selv arbejder, og I aftaler, at du skal komme forbi og høre mere.

Da du ankommer, bliver du introduceret for din arbejdsgiver. Hun fortæller dig, at dit arbejde vil bestå i at rydde af bordene i restauranten, sætte service i restaurantens opvaskemaskine, bære øl og sodavand ind i restauranten o.lign.

Hvad siger du?

Dilemma 4

Du er 15 år og gør hver fredag eftermiddag rent på at advokat-kontor. Flere gange har du oplevet at din chef er kommet med nogle bemærkninger om dit udseende og din krop. Han har fx sagt, at han synes at du ser godt ud, og at du burde blive model med den krop, du har.

En dag, da han går forbi dig, kan du mærke at han rører dig på bagdelen. Du er usikker på, om det er med vilje.

Hvad gør du?

Dilemma 6

Du er 16 år, går i 10. klasse og er netop blevet tilbudt ansættelse i din onkels bar.

Din arbejdsopgave vil blive at rydde af bordene, gøre baren ren, modtage bestillinger og servere alkohol til kunderne. Du skal ikke lave drinks og heller ikke modtage betaling for drikkevarerne.

Du kan godt lide tanken, for du vil gerne tjene lidt penge, og din onkel er kun 25 år gammel og virkelig sjov at være sammen med. Du synes også, at han er ansvarlig, for han har blandt andet sagt, at han først ville ansætte dig, når du var blevet 16 år, for så må du gerne købe øl og vin i butikkerne.

Hvad svarer du til din onkels ansættelsestilbud?

REGLER OM FRITIDSJOB FOR BØRN MELLEM 13 OG 15 ÅR

Hvis du er 13-15 år eller ikke har afsluttet 9. klasse, må du bla. kun udføre denne type jobs:

- Lettere arbejde med modtagelse, sortering, optælling, prismærkning samt pakning af varer og emballage i butikker, supermarkeder og varehuse
- Lettere ekspedition i mindre forretninger, f.eks. kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger
- Lettere rengøring, oprydning og borddækning
- Lettere manuelt arbejde, f.eks. ilægning i poser, kuverter og æsker, kontrol og pudsning af færdige produkter samt håndtering af rent vasketøj
- Lettere budtjeneste, herunder internt piccoloarbejde, og udbringning af aviser og reklamer samt salg af aviser og lignende
- Modtagelse og sortering af tomme flasker

Dette arbejde må du eksempelvis IKKE lave, når du er 13-15 år:

- Ekspedere mange eller tunge varer
- Opvaske service i maskiner
- Arbejde i udgangskasser i supermarkeder
- Arbejde steder hvor du i flere tilfælde skal løfte tunge kasser over 12 kg, fx kasser med fyldte sodavand eller øl
- Rengøre store arealer

SEKSUEL CHIKANE

Hvad står der i loven?

I ligebehandlingsloven er seksuel chikane gjort ulovligt på arbejdsmarkedet og er defineret på følgende måde: "Der foreligger sexchikane, når der udvises uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima".

Seksuel chikane kan således både være fysisk og verbal – det afgørende er, at du synes at dine grænser er blevet overskredet.

I arbejdsmiljøloven står der også, at din arbejdsgiver skal sørge for, at du og dine kollegaer undgår at opleve seksuel chikane på arbejdspladsen. Derfor skal din chef tage hånd om det i tide og på en god måde, hvis det alligevel sker. Det er vigtigt at din chef tydeligt signalerer, at seksuel chikane på din arbejdsplads er uacceptabelt, og at I på arbejdspladsen sammen aftaler, hvad I konkret skal gøre, hvis det sker.

Husk, at du skal kontakte din lokale fagforening, hvis du oplever noget, der overskrider dine grænser.

ARBEJDE I LOKALER MED ALKOHOL UNDER 15 ÅR

Du må ikke arbejde i lokaler, hvor der bliver serveret alkohol, så længe du er under 15 år – dette gælder eksempelvis også arbejde i garderoben.

15 TIL 18 ÅR

Hvis du er mellem 15 og 18 år og ikke er omfattet af undervisningspligten, er det tilladt at arbejde i lokaler, hvor der udskænkes alkohol i tidsrummet 6.00-22.00. Virksomhedens hovedformål skal være servering af mad, og serveringen af alkohol skal ske i forbindelse hermed. Det arbejde, du må udføre i lokaler, hvor der udskænkes alkohol, inkluderer: Afrydning, opdækning, rengøringsarbejde, modtagelse af bestillinger og servering af alkohol.

Hvis du er mellem 15 og 18 år og ikke er omfattet af undervisningspligten, er det yderligere tilladt at arbejde i virksomheder, hvor der serveres alkoholiske smagsprøver. Personer under 18 år må dog ikke selv udlevere smagsprøver.

NB: Hvis du er under 18 år og arbejder i lokaler, hvor der udskænkes alkohol, skal det altid ske under opsyn af personer over 18 år.

SALG AF ALKOHOL I BUTIK

Du må gerne sælge alkohol, selvom du er under 18 år, hvis du arbejder i en butik/ kiosk/supermarked, da kunden ikke drikker det i butikken.

REGLER OM LØFT OG SKUB

Er du under 18 år, må du kun løfte op til 12 kg og trække eller skubbe op til 250 kg.

Det svarer til, at du må løfte en ølkasse med tomme flasker. Men løft tæt på kroppen, så du passer bedst muligt på din ryg.

Du må dog i enkelte tilfælde løfte op til 25 kg, hvis forholdene er i orden, det vil sige at du kan løfte varen lige foran dig og tæt på kroppen, at du hele tiden kan have varen i løftehøjde mellem midt på låret og albuehøjde, at du ikke vrider eller bøjer i ryggen, og at du har et godt greb om varen og står sikkert fast.

REGLER OM ARBEJDS- OG HVILETID

Når du er under 18 år, er der særlige regler for, hvor lang tid af gangen man må arbejde og hvor lang tid der skal være mellem ens vagter:

Er du 13-14 år må du max. Arbejde 2 timer dagligt på skoledage, dog 12 timer på en uge. I ferier og weekender på du max. arbejde 7 timer om dagen, dog max 35 timer pr. uge.

Er du 15-17 år må du max arbejde pr. dag på skoledage, dog max pr. uge. I ferier og weekender må du max arbejde 8 timer pr. dag, dog max. 40 timer pr. uge. Du har altid ret til en pause på 30 minutter, hvis din arbejdstid overstiger 4,5 timer.

ARBEJ DSTID – MÅ DU VÆRE ALENE PÅ JOB?

Når du er under 18 år, skal du som hovedregel være under tilsyn af en person, der er fyldt 18 år, og som har den nødvendige indsigt i arbejdet – det kan fx være en kollega over 18 år eller en vagt i butikken. Den person, der har tilsyn med dig, skal have det som sin opgave – det er altså ikke dit ansvar at hente personen og spørge om råd. Det kan være nødvendigt, at han eller hun, der fører tilsyn, står lige ved siden af dig. Hvis der ingen risiko er i dit job, eller du er meget rutineret, kan tilsynet af dig være i perioder. Det er din arbejdsgiver, der har ansvar for, at du får det rigtige tilsyn.

STORCENTRE: Arbejder du i et indkøbscenter, hvor der går sikkerhedsvagter rundt i centret, eller hvor der er en anden form for sikkerhedskontrol? Så må du godt arbejde alene, når du er under 18 år – men kun til kl. 20.00 om aftenen.

ER DER SÆRLIG RISIKO FOR VOLD? Når du er under 18 år, må du ikke arbejde alene, hvis dit job har en særlig risiko for vold. Derfor må du ikke på disse tidspunkter:

- 18.00-06.00 på hverdage
- 14.00-06.00 på lørdage, søndage og helligdage

Arbejde alene i bagerbutikker, kiosker, grillbarer, på tankstationer og lignende, ej heller i butikker, der ligger isoleret fra almindelig færdsel.

HVORNÅR ER ARBEJDET FARLIGT? Hvis du transporterer varer, fx nogle typer medicin, skal Arbejdstilsynet vurdere, om arbejdet er så farligt, at unge under 18 år ikke må gøre det alene. Pengetransporter er eksempelvis ikke tilladt for unge – ej heller ifølge med en voksen. Er du i tvivl, så kontakt din fagforening eller Jobpatruljen på 8024 1010 eller jobpatruljen@jobpatruljen.dk.

Ekstramateriale og links - anvendt til udarbejdelse af forløbet

- Artiklen [Social dumping på statens milliardbyggeri: Rumænere blev underbetalt og truet med fyring | Penge | DR](#) uddyber filmen Den sorte økonomi i byggebranchen m. blandt andet udtalelser fra daværende beskæftigelsesminister (S) Peter Hummelgaard (S) og professor i samfundsvidenskab, Bent Greve.
- Folketingets/EU's definition på social dumping indenfor EUs grænser: [Social dumping eller fair konkurrence? \(eu.dk\)](#)
- Sammenligning af indkomstniveauet i de enkelte EU-medlemslande jf. Folketingets EU-oplysning: [BNP pr. indbygger / Folketingets EU-Oplysning](#)
- Et skridt i den rigtige retning: [Et skridt i den rigtige retning.docx](#)
- Hjerter Dame: [Filmstriben - Hjerter dame](#)
- Om den danske model (lidt forældet materiale): [Den Danske Model.pdf \(co-industri.dk\)](#)
- Om den danske model: [www.dr.dk/nyheder/penge/slutspurten-er-i-gang-800000-offentligt-ansatte-forstaa-hvad-der-er-op-og-ned-i](#)
- Dig og den danske model, podcast: [Hør - Dig og den danske model](#)
- Hvad er en overenskomst? Se Explainer: [Explainer: Sæson 2023 – Hvad er en overenskomst? | DRTV](#)
- Dansk Industri om den danske model: [Den danske arbejdsmarkedsmodel - DI \(danskindustri.dk\)](#)
- Video om overenskomster: <https://youtu.be/9BgbgxZB5fs>
- [De gule fagforeninger – Københavns Universitet \(ku.dk\)](#)
- [Faglig ordbog \(danskemodel.dk\)](#)