

Den danske aftalemodel og forholdet til EU

af Professor, dr. jur. **Jens Kristiansen**, Københavns Universitet¹

FOTO!!

Jens Kristiansen

Den danske aftalemodel hviler på en langvarig tradition for at lade organisationerne være drivkraften indenfor det arbejdsretlige område. Tilsvarende gælder de øvrige nordiske lande, omend udviklingen her i højere grad er gået i retning af et aktivt statsligt engagement. Den særlige aftaletradition karambolerer på mange punkter med den fremvoksende EU-regulering af arbejdsmarkedet. Det er indtil videre først og fremmest kommet til udtryk i forbindelse med anvendelsen af kollektive aftaler ctr. lovgivning ved gennemførelse af direktiver. Udfordringerne til aftalemodellen kan imidlertid vise sig endnu større i takt med den stadig større vægt på grundlæggende rettigheder og almene retsprincipper med deraf følgende individorientering og retliggørelse på arbejdsmarkedet.

1. Aftalemodellen og EU

Septemberforliget og Amsterdamtraktaten

Den danske aftalemodel blev grundlagt i en periode der var præget af utallige små og store arbejdskampe. Alene i 1890'erne var der mere end 1000 kollektive arbejdskonflikter, fortrinsvis mellem fagforeninger og enkeltvirksomheder. En af de mange små konflikter udviklede sig via arbejdsgiversidens lock-out i 1899 til en storkonflikt på mere end 3 måneder med over 3 millioner tabte arbejdsdage. Det var den mest omfattende arbejdskonflikt – i forhold til befolkningens størrelse – i det 19. århundredes Europa.²

Konflikten endte med indgåelsen af Septemberforliget mellem Dansk Smedemester- og Arbejdsgiverforening (DA) og De samvirkende fagforbund (LO). Forliget bragte imidlertid ikke de mange arbejdskonflikter til ophør, og i 1908 nedsatte indenrigsministeren i kølvandet af en større konflikt et udvalg med den opgave at etablere rammerne for et processystem til håndtering af de mange konfliktvæsentlige bestod i det væsentlige af repræsentanter fra DA og LO, og det fastlagde rammerne for det særlige processystem som blev gennemført med lovgivningen fra 1910 om henholdsvis en forligsmand (nu Statens Forligsinstitution) og Den faste Voldgiftsret (nu Arbejdsretten) og Normen fra 1908 om faglig voldgift.

Med arbejdsmarkedets organisationer som hovedaktører etablerede Danmark dermed på et tidligt tidspunkt et kollektivt aftale- og processystem af ganske unik karakter. Systemets grundprincipper har i løbet af dette århundrede bredt sig til alle dele af det danske arbejdsmarked, herunder til det offentlige område, hvor det efterhånden har fortrængt det oprindelige tjenestemandssystem. Det er ligeledes bemærkelsesværdigt, at grundreglerne om bl.a. organisationsret, konfliktret, fredspligt og ledelsesret har været særdeles livskraftige.

Den særegne aftale- og procesmodel, som blev etableret ved århundredets begyndelse, var i udpræget grad skabt til at virke på det danske arbejdsmarked. Ved det 20. århundredes slutning er det stadig mere klart, at aftalemodellen tillige skal være i stand til at virke i en bredere europæisk sammenhæng. Det skyldes ikke, at de kollektive arbejds konflikter er flyttet fra det nationale til det europæiske niveau. Udfordringen er primært af retlig karakter, idet aftalemodellen skal være i stand til løbende at indarbejde den voksende mængde EU-retlige – og andre internationale – forpligtelser på det arbejdsretlige område.

Amsterdamtraktaten er den foreløbige kulmination i en EU-udvikling, der i stadig stigende grad tildeler det arbejdsmarkedsmæssige område en central position i EU-samarbejdet. For første gang indeholder EU's traktatgrundlag en bred kompetence for Ministerrådet til at regulere arbejdsmarkedsmæssige anliggender med virkning for samtlige medlemslande (modsat den mere begrænsede 11-lande-aftale i Maastrichttraktaten). EU's hidtidige regulering viser, at der er et betydeligt konfliktpotentiale i relation til den danske aftalemodel.

Aftalemodellen i nordisk perspektiv

Den danske aftalemodel indplacerer sig i "Den nordiske Aftalemodel" i modsætning til navn-

lig "Den kontinentale Lovmodel". De to modeller har en forholdsvis udbredt regulering af arbejdsmarkedet til fælles, men vægter lovgivning (stat) og kollektiver aftaler (organisationer) meget forskelligt. I de nordiske lande er der ikke lovgivet om overenskomst- og ansættelsesforhold på samme systematiske måde som i de kontinentale lande, omend der i begge modeller er betydelige variationer mellem de enkelte lande.

Indenfor "Den nordiske Aftalemodel" er der således væsentlige forskelle mellem landene på en række centrale punkter. Det danske Septemberforlig og 1910-lovgivningen virkede i vidt omfang som forbillede for de øvrige nordiske lande. Udviklingen sidenhen er til gengæld forløbet noget forskelligt i de enkelte lande, og Danmark er formentlig det nordiske land som ved indgangen til det 21. århundrede ligger tættest op ad den klassiske nordiske aftalemodel.

Til forskel fra de andre nordiske lande har Danmark fx. ikke en generel lov om det kollektive aftaleforhold, men alene om de statslige institutioner, henholdsvis Statens Forligsinstitution og Arbejdsretten. Danmark har heller ikke generel lovgivning om centrale emner for ansættelsesforholdet som f.eks. arbejdstid og afskedigelse som de øvrige nordiske lande.³

Danmark er således det nordiske land som i dag tegner den tydeligste profil i forhold til de kontinentale landes mere lovregulerede arbejdsretlige systemer. EU har hidtil været mere inspireret af "Den kontinentale Lovmodel" end "Den nordiske Aftalemodel" i sin regelvirksomhed. Den klare danske profil i forhold til den toneangivende kontinentale tankegang i EU rejser fundamentale spørgsmål for dansk arbejdsret, herunder om aftalemodellen overhovedet har en fremtid i det nye århundrede. En række tilsvarende spørgsmål rejser sig imidlertid også i større eller mindre grad for de øvrige nordiske lande.

2. EU-direktiver og deres gennemførelse

EU-direktiver

Regularbejdet i EU er – i lighed med andre internationale organer – i princippet et samarbejde mellem stater. Deri ligger en fundamental forskel i forhold til det traditionelle udgangspunkt i Danmark på det arbejdsretlige område, hvor fastsættelse af arbejdsretlige regler snarere har været et organisationsanliggende end et statsanliggende. Talrige gange er politiske initiativer på dette område afvist en minister eller et folketingsflertal med den principielle begrundelse, at “det er organisationernes ansvar”.

Arbejdsretten har på EU-niveau primært udviklet sig gennem direktiver. EU kan alene vedtage (arbejdsretlige) regler i det omfang der er kompetence hertil i traktatgrundlaget. Princippet følger af EF-domstolens egen praksis, men er tillige markeret af bl.a. den danske Højesteret i Maastricht-sagen om traktatgrundlagets overensstemmelse med bestemt-hedskravet i grundlovens § 20.⁴

Den oprindelige traktat fra 1957 gav ikke EU specifik kompetence til at vedtage arbejdsretlige regler, men EU har løbende fået styrket sit hjemmelsgrundlag på arbejdsrettens område. Udviklingen er foreløbig kulmineret med Amsterdamtraktaten, der giver EU en bred kompetence til at vedtage regler om arbejdsretlige forhold.

Der er dog tale om en forskellig grad af EU-retlig kompetence på det arbejdsretlige område. Generelt kan den siges at være stærk på arbejdsmiljøområdet, da EU kan vedtage regler herom med kvalificeret flertal. Den er middel på ansættelsesområdet, hvor EU ganske vist har en generel kompetence til at vedtage regler om arbejdsvilkår med kvalificeret flertal, men med markante undtagelser for så vidt angår ansættelsesophør (enstemmighed) og lønforhold (ingen kompetence). Den er svag med hensyn til overenskomst-

mæssige relationer, idet EU kun har kompetence til at vedtage regler om information og høring af lønmodtagerne med kvalificeret flertal, og det udtrykkeligt er anført, at medbestemmelse kræver enstemmighed, og at der ingen kompetence er til at vedtage regler om organisations- og konfliktret.

Den varierende kompetence afspejler sig i de direktiver som EU hidtil har vedtaget. Der er en omfattende EU-regulering af arbejdsmiljø, herunder et generelt rammedirektiv fra 1989 og en stribe særdirektiver i tilknytning hertil. Der er en del direktiver om ansættelsesforholdet, bl.a. om ligestilling, kollektive opsigelser, virksomhedsoverdragelse, skriftligt ansættelsesbevis, arbejdstid (som dog er vedtaget som et arbejdsmiljødirektiv), forældreorlov og deltidsarbejde. Endelig er der ikke vedtaget regler om overenskomstmæssige relationer, bortset fra direktivet om europæiske samarbejdsudvalg.

Noget tyder imidlertid på, at regler om kollektive relationer kan komme til at spille en større rolle fremover i EU-samarbejdet. Det portugisiske formandskabs oplæg (marts 2000) til Regeringskonferencen indeholder således forslag om, at EU fremover skal kunne vedtage regler om kollektive relationer med kvalificeret flertal, dog undtaget emner som forhandlings- og konfliktret. EU-Kommissionen er på linie hermed i et nyligt udspil til sit kommende handlingsprogram på det arbejdsmarkedsmæssige område fremme med et forslag om konfliktløsende mekanismer på arbejdsmarkedet.

Organisationernes deltagelse i regelprocessen

Det arbejdsmarkedspolitiske område er ganske tydeligt gået fra et perifert område til at være et strategisk vigtigt område på EU-plan. Møntunionen vil formentlig kun forstærke den udvikling, da det europæiske arbejdsmarkeds indretning og funktionsmåde spiller en betydelig rolle for EURO'ens status på de

finansielle markeder.

I takt med EU's tiltagende kompetence på det arbejdsmarkedsmæssige område, har organisationerne på europæisk plan fået en mere fremtrædende position i regelarbejdet, til dels for at styrke EU's legitimitet på dette politisk følsomme område. Ifølge Amsterdamtraktaten skal EU-Kommissionen altid høre organisationerne inden der fremsættes direktivforslag, og organisationerne har mulighed for at overtage den videre behandling af et direktivforslag med henblik på eventuel indgåelse af en aftale om emnet. Denne ganske vidtgående beføjelse for organisationerne er af unik karakter indenfor EU og er foreløbig udnyttet til at indgå såkaldte rammeaftaler om forældreorlov, deltidsarbejde og tidsbegrænset arbejde. De to sidstnævnte direktiver (rammeaftaler) tilstræber tillige at give organisationerne en vis indflydelse på fortolkningen af reglerne, idet parterne anmoder om at få forelagt eventuelle tvivlsomme fortolkningsspørgsmål.

Organisationernes særlige beføjelser ses ofte i dansk sammenhæng som udtryk for den danske aftalemodels gennemslagskraft på EU-niveau, men dette synspunkt overser, at reglerne stadig bliver til i et politisk miljø. Aftalerne bliver – i hvert fald indtil dato – ikke stående for sig selv, men ryger tilbage i det politiske system, hvor de gennemføres i direktivform. Der er således vedtaget direktiver om forældreorlov, deltidsarbejde og tidsbegrænset arbejde. Vigtigt i denne sammenhæng er det imidlertid, at direktiverne reelt alene sætter rammeaftalerne i kraft som (fælles) EU-regler. Der er således tale om forhandlet lovgivning.

Et selvstændigt forhandlings- og aftalesystem – som det kendes fra især de nordiske lande – er næppe realistisk på EU-niveau indenfor en overskuelig tidshorisont. Nogle af de fundamentale problemer i den forbindelse er, at organisationerne traditionelt opererer indenfor staternes egne grænser, og at

navnlig arbejdsgivernes organisationer reelt ikke er interesserede i europæiske overenskomstforhandlinger.⁵

National gennemførelse

EU-direktiver retter sig til staterne, men det fremgår ikke udtrykkeligt af traktaten, hvilke forpligtelser medlemsstaterne har med hensyn til gennemførelse af direktiverne. Ifølge den generelle regel i Amsterdamtraktatens art. 249 – der er identisk med den tidligere art. 189 – er medlemsstaten forpligtet til at opnå direktivets mål, men vælger selv form og midler. Medlemsstaten har med andre ord pligt til at foretage en effektiv gennemførelse, men overlades en vis metodefrihed.

Danmark har som hovedregel gennemført arbejdsretlige direktiver ved brug af såkaldt subsidiær lovgivning. Direktivet gennemføres i disse tilfælde ved en kombination af lovgivning og kollektive overenskomster. Det særlige ved denne metode er, at loven kun gælder, når overenskomsten ikke indeholder tilsvarende pligter. Organisationerne kan således selv vælge at gennemføre direktivet ved overenskomst med bl.a. den følge, at det fagretlige processystem finder anvendelse i stedet for de almindelige domstole. Loven gælder i det omfang, overenskomsten ikke gennemfører direktivet korrekt. De lønmodtagere, som ikke er omfattet af en overenskomst, følger i alle tilfælde lovens regler.

Danmark har imidlertid i de senere år bevæget sig i retning af en ren overenskomstbaseret gennemførelsesmetode. Arbejdstidsdirektivet fra 1993 er således alene gennemført ved kollektive overenskomster for så vidt angår de centrale regler om pauser, maksimal ugentlig arbejdstid og natarbejde. Det er tvivlsomt, om denne fremgangsmåde lever op til de EU-retlige krav. EF-domstolen udtalte bl.a. følgende generelle retningslinier for gennemførelse af EU-direktiver i den danske lige-lønssag:

“Det må fastslås, at medlemsstaterne som

udgangspunkt kan overlade gennemførelsen af ligelønsprincippet til arbejdsmarkedets parter. Denne mulighed fritager imidlertid ikke medlemsstaterne fra forpligtelsen til ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser at sikre, at alle Fællesskabets arbejdstagere i fuld udstrækning kan nyde godt af direktivets beskyttelse. En sådan sikring skal ydes i ethvert tilfælde, hvor en effektiv beskyttelse ikke er sikret på anden måde, uanset årsagen hertil, herunder når de pågældende arbejdstagere ikke er organiserede, når det pågældende område ikke er dækket af kollektive overenskomster, eller når en sådan overenskomst ikke sikrer ligelønsprincippet i dets fulde udstrækning”.⁶

Som det fremgår af præmisserne, kan kollektive overenskomster anvendes, men som altovervejende hovedregel ikke stå alene. Direktiverne tilsigter i almindelighed at give alle lønmodtagere en vis mindstebeskyttelse, og det kan danske overenskomster ikke sikre, da de ikke dækker samtlige lønmodtagere. Det er navnlig det private overenskomstråde som er et problem i den henseende. Undersøgelser viser, at der er betydelige huller på det private arbejdsmarked, mens stort set alle lønmodtagere på det offentlige arbejdsmarked er omfattet af en overenskomst.⁷

Heroverfor kan anføres, at de retlige forhold i dag er anderledes end på domstidspunktet i 1985. Det kan navnlig anføres, at gennemførelse af arbejdsretlige direktiver fremover sker i henhold til en anden regel i traktaten, end den EF-domstolen har anvendt i sin praksis. Amsterdamtraktaten indeholder i art. 137 en specifik regel om gennemførelse af EU-arbejdsretlige direktiver. Det følger af bestemmelsen, at en medlemsstat kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre arbejdsretlige direktiver. Medlemsstaten skal dog i så fald sikre sig, “at arbejdsmarkedets parter senest på den dato, hvor et direktiv skal være gennemført i overensstemmelse med art. 249, har indført de nødvendige be-

stemmelser ad aftalemæssig vej, idet den skal træffe nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i det pågældende direktiv”.

Bestemmelsen er ikke ny, men blev første gang anvendt i direktivet om skriftligt ansættelsesbevis fra 1991, og blev derefter optaget som generel regel i 11-lande aftalen i forbindelse med Maastricht-traktaten og videreført i Amsterdam-traktaten. EF-domstolen har ikke haft lejlighed til at fortolke bestemmelsen, og det er derfor stadig usikkert, om den giver medlemsstaterne et videre spillerum end den generelle regel i art. 249, som den fortolkes i bl.a. den danske ligelønssag. Det er dog iøjnefaldende, at formuleringerne til forveksling ligner EF-domstolens formuleringer. EU-kommissionen har hidtil udtalt sig meget tvetydigt om netop brugen af kollektive overenskomster.⁸ Det er derfor nærliggende at se bestemmelsen som en cementering af EF-domstolens praksis.

EU-kommissionen har på linie hermed påtalt den danske gennemførelse af arbejdstidsdirektivet. Den danske regering har bl.a. henvist til, at samtlige danske lønmodtagere i praksis er sikret de rettigheder som følger af arbejdstidsdirektivet, herunder en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer. Regeringen anfører bl.a., at alle overenskomster gennemfører arbejdstidsregler, og at overenskomsternes arbejdstidsregler har stor afsmittende effekt udenfor deres eget område (uorganiserede arbejdsgivere). Den faktiske tilstand i Danmark er med andre ord ikke i konflikt med direktivets regler.

Det er meget tvivlsomt om EU's organer vil acceptere en sådan forklaring, da EF-Domstolen tidligere har afvist en lignende argumentation i bl.a. en tysk traktatbrudssag:

“Først bemærkes, at den omstændighed, at en praksis er i overensstemmelse med de krav om beskyttelse, der følger af et direktiv, ikke kan begrunde en undladelse af at gennemføre

dette direktiv i national ret, der kan skabe en retstilstand med den fornødne bestemtthed, klarhed og forståelighed, hvorved den enkelte har mulighed for at kende sine rettigheder og pligter. Som fastslået af Domstolen (...) skal medlemsstaterne for at sikre, at direktiverne retligt og ikke blot faktisk anvendes fuldt ud, skabe en præcis lovramme på det område, der er tale om.”

Prognosen for en eventuel traktatbrudssag om arbejdstidsdirektivet er således ikke god for Danmarks vedkommende. Overenskomstsystemet lider af fundamentale svagheder, når det gælder gennemførelse af almene EU-regler.

3. Arbejdsmarkedsmæssige grundrettigheder

Det sociale charter

EU's traktatgrundlag indeholder i første række bestemmelser, der giver EU hjemmel til at vedtage regler. Det er mere småt med bestemmelser, der direkte forpligter medlemsstaterne på bestemte områder, bortset fra de centrale regler om fri bevægelighed og diskriminationsforbud.

I de senere år har der imidlertid været en løbende debat om en – retlig eller politisk – vedtagelse af en række overordnede grundlæggende borgerrettigheder på EU-plan. Denne debat tager i høj grad også sigte på arbejdsmarkedsmæssige og sociale grundrettigheder.

I første omgang var debatten koncentreret om det arbejdsmarkedsmæssige område og havde nær sammenhæng med etableringen af det frie indre marked i 1987. Den ny traktats tydelige fokusering på virksomhedernes markedsmæssige forhold mødte kritik fra faglige organisationer med krav om en mere aktiv social- og arbejdsmarkedspolitik på europæisk niveau som kompensation for det frie indre marked. De faglige organisationer nærede generelt frygt for “social dumping” i kølvandet på det frie indre marked i form af et

øget pres fra arbejdsgiverne om ringere løn- og arbejdsvilkår af hensyn til konkurrencen med virksomhederne i de øvrige lande.⁹

De faglige organisationers kritik fik en vis støtte fra Kommissionen, der fandt behov for at etablere et socialt fundament i form af et „fællesskabscharter om de sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder“. ¹⁰ I forlængelse heraf vedtog Rådet i 1989 et “Socialt Charter”, dog med undtagelse af Storbritannien. Allerede som følge af Storbritanniens manglende tilslutning fik Chartret kun status af en “højtidelig erklæring”. Chartret indfører derfor ikke nye forpligtelser for medlemsstaterne, men fastlægger alene en række (politiske) principper. ¹¹

Det sociale Charter markerer imidlertid et vigtigt principielt skifte i Fællesskabets samarbejde på dette område. Det gav umiddelbart anledning til et mere ambitiøst direktivprogram fra EU-kommissionens side, og der er i kølvandet heraf vedtaget en række direktiver om bl.a. skriftligt ansættelsesbevis, deltidsarbejde og tidsbegrænset arbejde.

Grundlæggende rettigheder

Det sociale charter er som nævnt et dokument af politisk karakter, men 1990'erne har været præget af debat om traktatfæstede grundrettigheder. En række faglige organisationer har set traktatfæstede grundrettigheder som en måde at få sat skub i EU's sociale dimension på.

Ligelønspligten i art. 119 (nu art. 141) er et illustrativt eksempel på den slagkraft der knytter sig til traktatfæstede pligter, dels som løftestang for direktiver, dels som selvstændige retsnormer der kan udvikles gennem EF-domstolens “dynamiske” fortolkningsstil. Ligelønsreglen forpligter medlemsstaterne i en grad som kun de færreste ville have forestillet sig for 10–15 år siden.

Ved forhandlingerne om Unionstraktaten spillede social- og arbejdsmarkedspolitikken en fremtrædende rolle, men forhandlingerne

førte ikke til nye pligter på det arbejdsmarkeds-mæssige område. Spørgsmålet om traktatfæstede forpligtelser var endnu mere aktuelt i forbindelse med forhandlingerne om Amsterdam-traktaten i 1997. Dansk LO gjorde det fx. til et hovedkrav, at det Sociale Charters forskellige principper blev traktatfæstet, mens den danske regering indtog en mere forsigtig, omend positiv holdning til spørgsmålet.¹² En række professorer fra europæiske universiteter fremsatte ligefrem et forslag til fundamentale arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder.¹³

Amsterdam-traktaten indskrænker sig imidlertid til at lade præamblen og programerklæringen i art. 136 (tidligere art. 117) henviser til Den europæiske Socialpagt fra 1961 og Det sociale Charter fra 1989. Det følger af bestemmelsen, at Fællesskabet og medlemsstaterne er "opmærksomme på de grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder, som bl.a. er fastlagt i den europæiske socialpagt undertegnet i Torino den 18. oktober 1961 og fællesskabspagten om arbejdsta-gernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder". Deri ligger næppe udtrykkelige pligter for medlemsstaterne, men såvel charteret som socialpagten kan få en øget betydning ved fortolkning af andre EU-regler.

Debatten om grundlæggende rettigheder har i de senere år fået en langt mere almen karakter. Der arbejdes således op til Regeringskonferencen senere på året med et udkast til et alment charter om borgernes fundamentale rettigheder indenfor EU. Det foreløbige udkast indeholder en række specifikke bestemmelser af arbejdsmarkeds-mæssig karakter, bl.a. om organisationsret, konfliktret, medbestemmelsesret på virksomhedsplan, beskyttelse mod ubegrundet opsigelse samt adgang til sociale sikringsydelser i forskellige tilfælde. I første omgang tager chartret kun sigte på EU-organernes pligter i forhold til borgerne, og det får antagelig kun politisk

status. Det ændrer imidlertid ikke ved, at der på dette område er tale om en nydannelse af principiel karakter.

4. Aftalemodellens fremtidsudsigter i et voksende EU-system

Som det fremgår af det foregående, spiller EU en voksende rolle på det arbejdsmarkeds-mæssige område. Den grundlæggende udfordring for dansk (og tildels nordisk) arbejdsret er, at EU-reglerne overvejende bygger på staten – fremfor organisationerne – som de(n) primært ansvarlige på det arbejdsretlige område. Det kolliderer med den danske tradition om, at arbejdsretlige relationer først og fremmest er "organisationernes ansvar".

Problemet illustreres af den verserende strid om Danmarks adgang til at gennemføre (dele af) arbejdstidsdirektivet alene ved kollektive aftaler. EU's traditionelle krav om en statslig ramme (typisk lovgivning) for gennemførelsen kolliderer fundamentalt med den langvarige danske tradition for at betragte arbejdstid som et eksklusivt organisationsanliggende (kollektive aftaler). Diskussionen om gennemførelsesmetoden er væsentlig al den stund EU-reglerne nærmer sig stadig mere centrale dele af det overenskomst-mæssige system. Arbejdstid, deltidsarbejde og tidsbegrænset arbejde er centrale aftalemæssige emner i Danmark. Prognosen ser imidlertid ikke alt for god ud med det nuværende traktatgrundlag, der i høj grad synes at læne sig op ad EF-domstolens eksisterende praksis på området.

Spørgsmålet er også, om gennemførelsen af EU-direktiver ved lov henholdsvis kollektive aftaler er den primære udfordring for dansk (nordisk) arbejdsret. Der er meget der tyder på, at EU-retten indeholder potentiale til ganske dybtgående forandringer i dansk arbejdsret. Det gælder ikke mindst den aktuelle tendens til at fokusere på grundlæggende rettigheder, der kan føre til en langt mere vidtgående individorientering og retliggørel-

se af det arbejdsmarkedsmæssige område end man er vant til i navnlig Danmark.

Traktatfæstelse af bl.a. faglige grundrettigheder retter sig i vidt omfang mod selve fundamentet i aftalemodellen, f.eks. konfliktrettens og fredspligtens udstrækning. Det nærmere indhold af disse rettigheder vil – hvis de får retlig karakter – formentlig være overladt til EF- Domstolen, der er en traditionel domstol med vægt på almene retlige principper. Medlemsstaternes traditioner på disse områder er tillige præget af store variationer, men det er iøjnefaldende, at de kontinentale lande har et langt mere individorienteret udgangspunkt ved bl.a. konfliktret. I flere sydeuropæiske lande har konfliktretten således karakter af en individuel borgerrettlighed som organisationerne ikke kan råde over i samme grad som i Danmark, fx. ved at pålægge medlemmerne fredspligt i en overenskomstperiode.

En del tyder på, at den kommende tid i stigende grad vil byde på den væsentlige udfordring at forene de grundlæggende værdier og principper i den særegne danske (nordiske) aftaletradition med de mere almene europæiske strømninger som bl.a. følger af EU-arbejdsrettens stadig mere centrale position. For navnlig Danmarks vedkommende vil udfordringen i høj grad bestå i at skabe en ny balance mellem kollektive og individuelle hensyn. Men også i at forene den langvarige tradition for faglig deltagelse med den langt mere juridiske dagsorden som kommer til udtryk i navnlig debatten om grundrettigheder.

¹ Artiklen er en lettere bearbejdet version af min artikel om "Den danske aftalemodel og forholdet til EU" i Finansministeriets festskrift "100-året for Septemberforliget", 1999.

² Colin Crouch, *Industrial Relations and European State Traditions*, 1993, s. 99.

³ Se mere generelt om ligheder og forskelle mellem de nordiske lande Niklas Bruun m.fl., *Den nordiske Modellen*, 1990, og Kent Källström og Tove Sigeman, *Komparativ nordisk arbejdsret i huvuddrag*, Nord 1990: 43, Nordisk Ministerråd 1990.

⁴ Højesterets dom er gengivet i *Ugeskrift for Retsvæsen* 1998, side 800ff.

⁵ Se generelt herom Carsten Strøby Jensen, *Arbejdsmarked og europæisk integration*, 1995, og *Arbejdsmarked og europæisk integration II*, 1996.

⁶ *Domssamlingen 1985*, s. 427 (Kommissionen mod Danmark). Se tilsvarende dom i *Domssamlingen 1986*, s. 2291 (Kommissionen mod Italien).

⁷ Se nærmere herom bl.a. Jens Kristiansen, *Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbejdsret*, 1997, s. 246 ff.

⁸ Se Kommissionens meddelelse af 14.12.1993 om gennemførelse af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, s. 22 ff, og Kommissionens arbejdspapir af 10.12.1996 om gennemførelse af direktiver ved kollektive overenskomster.

⁹ Se European Trade Union Institute (ETUI), *The social dimension of the international market*, 1988, og LO, EF – Det indre Marked og Den sociale Dimension – Dansk fagbevægelses position, målsætning og strategi, 1989.

¹⁰ Kommissionen, *Den sociale dimension af det indre marked*, KOM (88) 1148 endelig udgave, s. 61 (pkt. 184).

¹¹ Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, KOM (89)471.

¹² Se LO, *Europa for Alle*, 1995, s. 16 ff, og regerings forhandlingsgrundlag af 11.12.1995: *Det åbne Europa*, pkt. IV.

¹³ Roger Blanpain m.fl., *Fundamental Social Rights: Proposal for the European Union*, 1996.