

Det danske kollektivaftalesystem - udviklingslinien og de internationale forbilleder

1. Danmark anses sædvanligvis som foregangsland på de kollektive arbejdsaftalers område. I denne forbindelse henvises bl.a. til, at arbejdsmarkedets organisationer allerede med septemberforliget i 1899 anerkendte hinandens ret til at virke og dermed blev egnede aktører i et kollektivt forhandlings- og retssystem. Også på mindre iøjnefaldende områder var Danmark imidlertid foregangsland. F.eks. udgør det tillidsmandssystem, som vandt overenskomstmæssig anerkendelse i jernindustrien allerede i 1900 (og 1902), et af de tidligste eksempler overhovedet på et formaliseret samarbejdssystem på de enkelte arbejdspladser.¹⁾

I dag vokser usikkerheden omkring værdien af det retssystem for forhandlingers gennemførelse og forvaltningen af kollektive overenskomster, som skabtes dengang. De ydre forhold, hvorunder dette system skal fungere, er da også undergået store forandringer i de mellemliggende år. På denne baggrund er det ikke unaturligt, at mange vender blikket udad til andre lande i eftersøgningen af et forbillede for en nyordning på den hjemlige scene.

Fremstillingen i det følgende udgør et

forsøg på i stor korthed at give læseren et indtryk af mulighederne i så henseende. I denne forbindelse vil der dog i særlig grad blive fokuseret på den svenske arbejdsmarkedsreform, hvortil der stadig hyppigere henvises i den offentlige debat. Endelig vil der i forlængelse heraf blive gjort nogle bemærkninger om udviklingslinierne herhjemme.

2. Det er en udbredt opfattelse, at det er let at nyttiggøre fremmede retsordninger som forbillede for forandringer hjemme. Begrundelsen herfor er, at man ofte antager, at fremmede retsregler lader sig forstå og sammenligne med ens egne på grundlag af de forskellige reglers umiddelbare fremtrædelsesformer. Tanken er med andre ord den, at regel kan stilles op over for regel, og at der kan anlægges sammenlignende vurderinger herudfra. Denne opfattelse udspringer bl.a. af en tro på, at retsregler også fungerer i praksis således, som deres formelle indhold lader formode, og at man iøvrigt ved vurderingen af deres funktionsmåde kan tage udgangspunkt i de værdinormer og retlige mekanismer, som kendes i éns eget land.

Der skal ikke her gøres noget forsøg på mere omfattende at forklare hvorfor sammenligninger på dette grundlag har liden relevans.²⁾ Blot skal der henvises til, at tilsyneladende ensartede regler ofte har forskellig betydning i forskellige lande i kraft af forskellige traditioner for, hvorledes det juridiske regelværk overhovedet vir-

Handelshøjskolen i Århus

ker og i kraft af samfundsordningernes forskellighed i øvrigt. Den distance, der kan opstå i kraft af sådanne forhold, vil i mange tilfælde gøre det aldeles meningsløst at vurdere andre retsordninger efter, hvad man umiddelbart kan se i disse, og ukritisk at søge forbilleder i sådanne ordninger med henblik på at overflytte dem til en anden national scene.

Af denne grund vil de socialistiske arbejdsretssystemer og hovedparten af dem, der gælder i den 3. verden, være uden interesse i den her behandlede sammenhæng. Også en række retssystemer inden for de vestlige industrinationer må imidlertid skæres fra. Tilbage bliver kun en relativt snæver kreds af lande af hvilke der i det følgende vil blive omtalt fem.³⁾ Efter blot en hurtig gennemgang af arbejdsretsordningen i disse lande indsnævres antallet af realistiske forbilleder for en samlet nyordning af vort eget system imidlertid yderligere.

3. Til trods for at organisationssystemet og den kollektive forhandlingsordning har oprindelse i *England*, er retsordningen omkring de kollektive arbejdsoverenskomster aldrig blevet stabiliseret i dette land på den måde, vi herhjemme er vant til. Tværtimod har den været præget af de faglige organisationers ulyst ved at etablere et system, der påfører fagbevægelsen retlige bindinger på aktionsfriheden. Den kollektive overenskomst er f.eks. ganske vist bindende, men sanktioner for overtrædelse (bod, erstatning el. lign.) savnes. Parterne må evt. skride til kollektiv aktion for at sikre dens overholdelse, hvis de ikke selv direkte har aftalt andet. Nogen fredsforpligtelse vedtages normalt ikke. Forskellige forsøg på at hidføre en anden ordning er stort set løbet ud i sandet. I øvrigt var forhandlingsordningen ganske vist efter første verdenskrig centraliseret, således at der forhandlede

branchevis (ligesom herhjemme). Udviklingen er imidlertid gået i en retning, hvor vægten er gledet over på en ordning, hvor forhandlingerne finder sted i de enkelte virksomheder (på fagorganisationens side gennem de lokale tillidsmænd).

Forholdene i *Vesttyskland* er mere regelrette. Den kollektive overenskomst anses her for et bindende kontraktligt mellemværende - herunder for de aftaleslutende organisationers enkelte medlemmer. Overenskomster skal være skriftlige (og registreres i arbejdsministeriet). Der stilles særlige krav til dem, som optræder som parter («Tariffähigkeit»). Den typiske overenskomst dækker (som herhjemme) et helt fag. Forskrifter af mere permanent karakter kan være udskilt i særlige overenskomster. Varigheden for de almindelige lønoverenskomster vil være ét til to år. Overenskomsten kan af arbejdsministeriet erklæres bindende også for udenforstående («Allgemeinverbindlicherklärung»), hvilket især kan være af interesse på områder med lav organiseringsprocent. En kollektiv overenskomst anses forudsætningsvis at hjemle fredspligt (med nærmere definerede undtagelser). Et særligt system til afgørelse af retlige stridigheder er bygget op bestående af arbejdsretter på forskelligt niveau.

I *Frankrig* er kollektivaftaleordningen præget af en ujævn historisk udvikling og skiftende holdninger hos organisationerne. Fra en tilstand i slutningen af 30'erne, hvor det kollektive forhandlingssystem nød gensidig anerkendelse og hvor fagforeningerne accepterede tanken om et lovordnet overenskomstsystem, skiftede holdningen noget efter krigen. En del af vanskelighederne skyldes formentlig fagforeningernes ret svage stilling, som ikke mindst har rod i en utilstrækkelig organiseringsprocent og en splittelse i konkurrerende organisationer af forskellig politisk

observans. Dette har bl.a. ført til et system, hvorefter der udpeges forhandlingsberettigede organisationer ud fra en vurdering af, hvilke der er »repræsentative« i den givne forhandlingssammenhæng. Formaliteten udstrækker sig også til et krav om, at kollektive overenskomster skal være skriftlige. Overenskomsterne er i øvrigt i hovedsagen opbygget som et hieraki af landsdækkende aftaler (efter industrigrene mv.) med underordnede lokale aftaler på forskelligt niveau. Deres virkning kan som i Vesttyskland udstrækkes til udenforstående. Fredspligtvirkningen er begrænset.

Overenskomstsyste­met i USA har en baggrund med mange paralleller til den engelske. Et lovværk, »The Labor Management Relations Act« regulerer dog de overenskomstmæssige relationer. Disse forudsættes at være baserede på aftaler med enkeltvirksomheder. De ansatte dér vælger ved flertalsafgørelse den forhandlingsberettigede fagforening. Særlige regler omgærder dette system, herunder mht. afgrænsningen af den virksomhed, der kan være overenskomstpart. Overenskomsten skal have skriftlig form, og der knytter sig en fredspligt hertil.

Det er karakteristisk for det, man finder i de nævnte såvel som i andre industri­lande, at der er tale om retsordninger opbygget som resultatet af lang tids tilpasning til skiftende konkrete behov i de respektive samfund. Om regelværker udformet over en idemæssigt samlende tankegang er der derimod ikke tale. Selv om enkelte retsinstitutter kan afgive inspiration til enkelte nydannelser, er det således ikke muligt at finde inspiration til en samlet nyorientering af det danske kollektiv­aftalesystem. Dette gælder så meget desto mere, eftersom dansk tradition og arbejds­markedsaktørernes indretning herhjemme på en række punkter afviger så

meget fra, hvad der kendes ude omkring, at noget sådant ville være halsløs gerning.

4. Set fra et af de omtalte lande er der således meget, som vil påkalde sig opmærksomhed i Danmark. Det drejer sig i øvrigt om træk, vi meget langt har fælles med de andre skandinaviske lande, idet disse i vid udstrækning har hentet inspiration hos os.

Især vil man hæfte sig ved det kraftfulde organisationsværk. Dette afgiver et potentiel, som man andetsteds har måttet erstatte af (lov)regler, vi herhjemme vil opfatte som en formel og bureaukratisk spændetrøje. I bevidstheden om den gensidige styrkeposition er det således hos os muligt at etablere og sikre respekten om et retssystem *mellem* disse organisationsparter, som overflødig­gør, at lovgiver opstiller regelværket. På mere overordnet plan vil man også hæfte sig ved aktørernes evne til at forlige modstridende synspunkter mht., hvorledes reglerne bør indrettes, og ved viljen til samarbejde. Videre vil man (som noget specielt dansk) bemærke uformaliteten, som f.eks. kommer til udtryk i den omstændighed, at der ikke kræves skriftlighed i overenskomst­oprettelsen, ligesom der endog kan arbejdes bindende kollektive overenskomster på stiltiende grundlag. Endelig vil man bemærke reglen om, at overenskomsten er en *bindende* privat kontrakt, samt det særlige system vedrørende sanktioner for retsbrud, som åbner fleksible muligheder for at tilpasse disse efter behovene i den konkrete sag (bodssystemet).

Søger man inspiration til justeringer af det danske system må dette altså ske fra de lande i vor umiddelbare nærhed, som kan mobilisere forudsætninger mht. organisationsvæsenets opbygning, der nogenlunde svarer til vore.

I så henseende henvises ofte til Sverige,

hvis arbejdsretsordning derfor skal omtales lidt mere udførligt.⁴⁾

5. En overensstemmelse med det danske arbejdsretssystem kom i Sverige førhen til udtryk i en *lov om kollektivaftaler* (kollektive overenskomster) og en *lov om en arbejdsdomstol* (begge fra 1928). Endvidere indgik det svenske LO og den svenske arbejdsgiverforening i 1938 en hovedaftale, som i mangt og meget var en pendant til det danske Septemberforlig. Aftalens placering var (og er) dog svagere end det danske modstykket, idet den kun er gældende på de fagområder under hovedorganisationerne, som direkte tiltræder den.

Kollektivaftaleloven (og visse andre kollektivarbejdsretlige love) blev i 1976 erstattet af *loven om medbestemmelse i arbejdslivet*, som indebar væsentlige ændringer i det hidtidige beslutnings- og indflydelsesmønster i de enkelte virksomheder. På andre felter, således f.eks. med hensyn til organisationsfrihed, fredspligt og mæglingsprocedurer, var der derimod i det væsentlige blot tale om en kodifikation af de hidtidige regler. Loven om en arbejdsdomstol blev erstattet af en *lov om rettergangen i arbejdstvister* (1974), som i hovedsagen byggede på den tidligere lovgivning. Herudover fik man en lov om »anställningsskydd«, »LAS« (1973) og en *lov om fackliga förtroendemäns* (tillidsmænds) stilling på arbejdspladsen (1974). Tilsammen udgør disse regelsæt det, der er blevet kaldt for den svenske arbejdsmarkedsreform (der suppleres med en lovgivning på andre områder således om bestyrelsesrepræsentation, ligebehandling mv.).

Denne reform var den foreløbige slutsten på et langt begivenhedsforløb. En gensidig forståelse mellem organisationerne svarende til den, vi fik i Danmark i 1899, opnåedes først på det svenske ar-

bejdsmarked i løbet af 30'erne, selv om organisationsretten formelt blev anerkendt allerede i 1906. Forholdene var i Sverige helt anderledes hårde end i Danmark. Især er der den forskel, at den svenske fagbevægelse i 1909 blev nedkæmpet af arbejdsgiverne. Først 1938-Hovedaftalen mellem SAF (Svensk Arbejdsgiverforening) og LO kan siges at udtrykke en ægte forståelse mellem parterne. Mange antager imidlertid, at denne forståelse mere udsprang af et fælles ønske om at undgå indgreb i arbejdsmarkedets forhold fra lovgivers side med deraf følgende mulige begrænsninger i retten til at iværksætte kollektive kampskridt, end af en helhjerteret vilje til at finde en ny formel for de indbyrdes relationer (selv om en sådan vilje opstod senere). På arbejdsgiverside var drivkraften nok nærmest behovet for at bevare den frie markedsøkonomi, medens drivfjederen på arbejderside var en betydelig skepsis med hensyn til, om samfundsmagten ville kunne mobilisere forståelse for nødvendigheden af økonomisk kamp til varetagelse af arbejdernes interesse. Det kan i denne forbindelse nævnes, at loven om kollektivaftaler blev gennemført under arbejderbevægelsens stærke protester.

I hele perioden fra 1932 til 1976 var det socialdemokratiske parti i regeringen enten alene eller sammen med andre partier (bortset fra nogle enkelte måneder i 1936). Denne omstændighed ændrede gradvis fagbevægelsens holdning til lovgiver. Hermed var der åbnet op for, at Rigsdagen kunne placere sig i en mere central rolle. Gradvis kom der således en udvikling i gang, hvor der ad lovgivningens vej skabtes en udjævning af ulighederne på arbejdsmarkedet mellem de forskellige grupper af lønarbejdere indbyrdes og en større social tryghed i det hele taget. Således kunne nævnes den svenske

ferielov, som gennemførtes på samme tidspunkt som den danske (1938), og en lov om almen tillægspension (1959), som sikrede alle en pension svarende til omkring 60 pct. af den tidligere løn (dog begrænset til et lønniveau svarende til indkomstniveauet for en faglært arbejder). Også i loven om anställningsskydd (LAS) finder man ønsket om at udjævne ulighederne markeret gennem lovens forskrifter om ensartede opsigelsesvarsler til alle svarende til de tidligere på funktionærområdet gældende.

Der er givet mange forklaringer på, hvorfor det reformarbejde, som fandt sted i 70'erne, hvorved lovgiver greb ind i arbejdsmarkedets centralnervesystem, kom i gang. Givet er det, at man på arbejdstagerside efterhånden har følt sine elementære behov tilfredsstillet på en sådan måde, at der blev rum for opmærksomhed omkring de mere ideelle problemer i arbejdslivet. En rolle har den almindelige radikaliseringsproces, som fulgte i kølvandet på 60'ernes velstand (»ånden fra 68«), givetvis også spillet. Hertil kommer så muligt de politiske partiers manifestationsbehov.

Men hvad nu end grunden var, opstod der i 60'erne og begyndelsen af 70'erne diskussion om magtbeføjelsernes fordeling på arbejdspladserne. 70'er-reformen indebar en omrokning af disse beføjelser i forhold til det hidtidige udgangspunkt, som lå i de gamle sætninger om arbejdsgivernes frie ansættelses- og afskedigelsesret og ret til at »lede og fordele« arbejdet. Disse arbejdsgiverprærogativer dannede i Sverige, som de har gjort i Danmark, en af grundstenene i det kollektiv-arbejdsretlige system. Formelt set havde de udspring i § 32 i Svensk Arbejdsgiverforenings (SAF) love, hvorefter medlemmer af Arbejdsgiverforeningen, der indgik kollektive aftaler, ufravigeligt skulle

reservere sig ledelsesbeføjelserne. Denne ordning var blevet formelt anerkendt af fagorganisationerne helt tilbage i 1906 som modydelse til en accept fra arbejdsgiverside af arbejderens ret til at organisere sig og virke organisationsmæssigt, men den har været en konstant torn i øjet på arbejderbevægelsen. Den traditionelle fordeling af ledelsesbeføjelserne blev anerkendt som almindelig retsgrundsætning af den svenske arbejdsdomstol allerede i begyndelsen af 1930'erne.

Reformen - de skitserede nye love - blev til i forlængelse af et komitéarbejde, hvor demokratiseringsproblemet var en af hovedsagerne for overvejelserne. Den centrale lov - medbestemmelsesloven - blev formuleret i lyset af mindretalsrepræsentanternes synspunkter i dette arbejde - nemlig de synspunkter, som var udtrykt af foretræderne for LO og TCO (den dominerende funktionærorganisation i Sverige). Karakteristisk nok sluttede dog også de borgerlige partier op bag regeringsforslaget til en nyordning på medbestemmelsesområdet, da det kom til stykket - kun kommunisterne afviste denne fuldstændig. Det systemskifte, som fandt sted i 1976, hvor en borgerlig regering kom til roret, indebar da heller ingen væsentlig kursændring i forhold til den målsætning, som var blevet lagt med arbejdsmarkedsreformen.

En af grundtankerne i arbejdsmarkedsreformen er, at de vigtige beslutninger i virksomhederne bør træffes så tæt på dem, de angår, som overhovedet muligt. Statsminister Palme trak synspunktet op i sin indledning til propositionen »Demokrati på arbejdspladsen« fra 1976. Det siges her, at hovedtanken med reformen er at hidføre en fornyelse i arbejdslivet ved at give de ansatte ret til medbestemmelse vedrørende arbejdspladsens forhold. Reformforslaget har, siger Palme, sin rod i

menneskenes oplevelse af arbejdslivets hverdag, hvor det stadig væk er sådan, at mange for dem vigtige beslutninger træffes af arbejdsgiveren, uden at deres ønsker og opfattelser får mulighed for at påvirke beslutningsprocessen.

Det problem, Palme trak op, løses ad forskellige veje.

LAS fastslår, at arbejdsgiveren er forpligtet til at varsle den lokale fagorganisation, inden han gennemfører opsigelser eller permittering, og fagforeningen har herefter ret til at anmode om en drøftelse. Det planlagte tiltag kan, såfremt sådan anmodning fremsættes, ikke iværksættes, førend drøftelsen er gennemført. Retten til varsel tilkommer dog kun den arbejdstagerorganisation, som har en kollektiv-aftale med arbejdsgiveren.

Væsentligere er imidlertid nok den nyorientering, som medbestemmelsesloven indebar. Beslutningsprocesserne i virksomhederne spores gennem denne lov ind i nye kanaler. Dette sker især ad to veje, nemlig dels gennem regler om såkaldt forstærket forhandlingsret og medbestemmelse dels gennem ændrede regler om det såkaldte »tolkningsforetræde«.

Reglerne om forstærket forhandlingsret, eller som det også kaldes »primær« forhandlingsskyldighed, ændrer ordningen, hvorefter arbejdsgiveren alene har bestemmelsesretten i de store beslutnings-spørgsmål. Fagorganisationen kan efter § 10 kræve forhandling om alle spørgsmål mellem arbejdsgiveren og medlemmerne. Arbejdsgiveren er imidlertid efter loven forpligtet til på *eget* initiativ at søge forhandling med fagorganisationen, *inden* der træffes beslutninger om »vigtige ændringer i virksomheden« (lovens § 11), således at organisationens synspunkter kan indgå i beslutningsgrundlaget. Herved tænkes på alle vigtige beslutninger vedrørende produktion, markedsføring, inve-

stering og personalepolitik, og vigtigere forandringer af arbejds- eller ansættelsesforholdene for organisationens arbejdstagere. Det kan f.eks. dreje sig om omplaceringer eller omflytninger fra visse arbejdsopgaver til andre eller i øvrigt om ændringer i den enkeltes arbejdsforhold, som fordi de er af varig karakter eller af andre grunde opfattes som betydningsfulde. Denne adgang til at udøve indflydelse på beslutningsprocesserne skal i øvrigt ses i lyset af, at fagorganisationens ret til at få information blev udvidet. I princippet skal de nu have samme muligheder for indsyn og overblik som arbejdsgiveren (lovens § 18 og følgende).

Retten til medindflydelse i denne form suppleres af en mulighed for egentlig *medbestemmelse*. Dette problem har tydeligvis været svært håndterligt for den svenske lovgiver, der derfor i medbestemmelseslovens § 32 angiver en helt speciel løsning. Mellem parter, som træffer kollektiv overenskomst, bør der således, hedder det i denne paragraf, såfremt arbejdstagerparten begærer det, træffes kollektivaf-tale om medbestemmelsesret for arbejdstagerne i spørgsmål, som angår indgåelse og ophør af ansættelsesaftaler, arbejdets ledelse og fordeling og virksomhedens drift i øvrigt. Konkretiseringen af, hvad medbestemmelsen skal gå ud på, overlades med andre ord til kollektivaf-taleparterne. Men for at der kan sættes styrke bagved kravet om en medbestemmelsesaftale, fastslår medbestemmelsesloven, at såfremt man ikke når frem til en aftale, vil der kunne iværksættes arbejdskamp på tværs af det ellers gældende fredspligtprincip (såkaldt »kvardröjande stridsrätt«).

Der førtes i flere år forhandlinger om medbestemmelsesaftaler på centralt hold, uden at man nåede noget resultat i den egentlige private sektor. I staten og ved

bankvæsenet kom de første aftaler derimod i slutningen af 70'erne. I april 1982 blev der sluttet en aftale for den private sektor - karakteristisk nok under betegnelsen »Utviklingsavtalet«. Den har karakter af et paradigma, som de enkelte overenskomstområder kan tilslutte sig, og fastslår, at der lokalt bør træffes overenskomst om, hvorledes medbestemmelsen bør udøves. I så henseende henvises bl.a. til muligheden for medbestemmelse i partssammensatte samarbejds- og informationsorganer og muligheden for, at tilidsmanden kan medvirke i beslutninger i foretagendets liniefunktioner. I virkeligheden må det nok siges, at aftalen ikke løser det problem, der ligger i at skabe en virkelig medbestemmelse uden tilknyttet medejendomsret til virksomheden og derfor følgende medansvar for de beslutninger, der træffes.

Reglerne om tolkningsforetrædet (medbestemmelseslovens § 34) indebærer, at fagorganisationens opfattelse skal lægges til grund ved tvister om arbejdsskyldighedens omfang, indtil tvisten er blevet endeligt retligt afgjort. Det kan dreje sig om stridigheder vedrørende omlægninger af arbejdet, overflytning af arbejde fra én arbejdstager til en anden, udførelse af overarbejde osv. Helt tilbage i 30'erne blev det fastslået (Arbetsdomstolens dom 1934 nr. 179), at det var en følge af arbejdsgiverens ledelsesbeføjelse, at virksomheden kunne kræve, at arbejdet blev udført i henhold til givne anvisninger, indtil en retlig efterprøvelse havde fundet sted af grundlaget for disse anvisningers retmæssighed. Dette »tolknings«fortrin blev stærkt angrebet af lønmodtagerrepræsentanterne i arbejdsretskomiteen og altså ændret i medbestemmelsesloven.

I øvrigt indsnævres arbejdsprærogativerne også ad anden vej. Allerede i lov om visse ansættelsesfremmende foran-

staltninger (populært kaldet främjandelagen - (»fremme«loven) fra 1974 var der etableret en ordning (i forlængelse af en ældre), der pålægger arbejdsgiverne at tage højde for, at arbejdsstyrken så vidt muligt afspejler den omkringliggende befolknings natur - herunder med henblik på aldersfordeling og fordeling for så vidt angår personer med nedsat arbejdsevne. Med LAS indførtes som pendent hertil regler om ret til genansættelse i visse tilfælde. Væsentlige er også i det hele anstillingskyddslagets regler om beskyttelsen mod usaglig afskedigelse (§ 7). Herefter skal en opsigelse fra arbejdsgiver have saglig grund, og sådan saglig grund er ikke til stede blot i kraft af, at opsigelsen måtte være virksomhedsøkonomisk motiveret. F.eks. giver sygdom ikke uden videre adgang til at bringe et arbejdsforhold til ophør, førend arbejdstageren får ret til sygebidrag eller førtidspension efter den særlige lov om »allmän försäkring«. Også på et andet punkt ændrede LAS de hidtidige afskedigelsesprincipper. Således var det i Sverige førhen reglen, at timelønnede, som typisk var arbejdere (i modsætning til de sædvanligvis månedslønnede funktionærer), kunne »permitteres«, dvs. suspenderes, uden at arbejdsgiveren i den forbindelse havde forpligtelse til at betale løn. LAS ændrede denne ordning, således at arbejdsgiveren nu blev forpligtet til at betale løn ved permitteringer ud over 2 uger eller sammenlagt 30 dage i et kalenderår.

Et centralt led i arbejdsmarkedsreformen var i øvrigt ønsket om at give de faglige organisationer en stærkere stilling. Dette kommer bl.a. til udtryk i loven om fackliga förtroendemän. I forarbejderne til dette regelsæt udtales det, at faglig virksomhed er af offentlig interesse, og at de faglige organisationer skal opfattes ikke bare som interessevogtere, men også

som samfundsbyggere. I forlængelse af denne tankegang hjemler loven arbejdsgiveren en forpligtelse til at tillade tillidsmændene at udføre den faglige virksomhed på arbejdspladsen inden for rammerne af den normale arbejdstid og under bibeholdelse af den normale løn. Samtidig har de krav på nødvendige lokaler og andre faciliteter i denne forbindelse. Også denne lovs rettigheder tilkommer dog kun fagforeninger, som har en kollektivaftale. I øvrigt gælder ved tvist om anvendelsen af lovens bestemmelser fagorganisationens mening, indtil tvisten er løst gennem centrale forhandlinger eller retsafgørelse (tolkningsforetræde).

6. Den svenske ordning repræsenterer et mere formalistisk system end det danske⁵⁾. Den levner derfor også mindre plads for pragmatisk udvikling af retsregler, efterhånden som nye erfaringer indhøstes. Medens løsningerne på mange centrale problemer i Danmark er naturgroede, dvs. fastlagt i partsaftaler hen ad vejen eller i retspraksis ud fra parternes behov, har man i Sverige betjent sig af lovgivning. Det svenske system er derved blevet stivere end det danske. Spørgsmålet om, hvem kollektivaftalen er bindende for, som i Danmark besvares ud fra fleksible overvejelser over de praktiske behov, løses f.eks. i Sverige ved direkte regel i medbestemmelsesloven (§ 26). Som eksempel kunne ligeledes nævnes, at den kollektive overenskomst i Sverige er knyttet til et skriftlighedskrav, hvilket indebærer at justeringer og suppleringer bl.a. iht. »kutyme« vanskeligere kan finde sted. I øvrigt falder det i øjnene, at stridigheder, der herhjemme i vid udstrækning løses på lokalt plan ved faglig voldgift, i Sverige sorterer under den centrale arbejdsdomstol med deraf følgende strengere krav til sagsbehandlingen. Hele problemstillingen omkring tolkningsforetrædet har f.eks.

ene og alene fået aktualitet i kraft af den langt tungere afgørelsesprocedure.

Denne »formalisme« skal dog ikke opfattes som noget udelukkende negativt. I en ikke ringe udstrækning er den en konsekvens af den mere målrettede stillingtagen til arbejdslivets problemer, som har båret den svenske arbejdsretsudvikling fremad, og som har mange fordele. Et træk, som også vil falde en dansk iagttager i øjnene, er således den høje kvalitet, der præger de svenske retsforskrifter og de forberedende arbejder, som ligger til grund for samme. Det er i Sverige langt mere almindeligt at udkrystallisere de formelle regler på grundlag af overvejelser over de større sammenhænge, i hvilke enkeltproblemerne indgår, end det er herhjemme. Det er også karakteristisk, at lovforberedelsen er langt grundigere og tydeligt bygger på langt større indsigt end den, nyere dansk lovforberedelse hviler på.

Men i øvrigt vil det fremgå, at den svenske nyordning er koncentreret om nyorienteringen af de daglige arbejdsrelationer på de enkelte arbejdspladser. Om nogen ændring i det forhandlingssystem, hvorudaf overenskomsterne udspringer, er der derimod ikke tale. I så henseende er forholdene stort set parallelle til dem derhjemme - omend med andre terminer for overenskomsternes udløb og nyforhandling.

7. Det er et spørgsmål, om en arbejdsmarkedsreform efter svensk model vil blive oplevet som et fremskridt herhjemme. For det første ville det indebære en bureaukratisering af arbejdslivet, som er imod dansk natur, og som ville være vanskelig at håndtere med den langt mindre bestand af kvalificerede arbejdsretsjurister, som vi råder over. For det andet bør reformens værdi ikke overdrives. Der er en del ordmagi i de stadige fremhævelser

af medindflydelsesaspektet, som findes i og i tilknytning til de svenske regler. For det tredje er det ikke gratis at etablere nye indflydelsesveje. Omfanget af disse omkostninger, som jo fragår det provenue, der er tilbage at forhandle om, når overenskomstens lønsatser skal fastsættes, må således sammenholdes med gevinsten i forhold til de nuværende indflydelsesordninger.

Det er derfor naturligt at gå ud fra, at vi også i de kommende år må stå på egne ben dvs. bygge på egne erfaringer og afstikke linien for den fremtidige udvikling ud fra overvejelser over disse.

I så henseende har forfatteren af nærværende ved tidligere lejligheder peget på en række problemer bl.a. omkring regelsystemets tekniske udformning.⁶⁾ I nærværende sammenhæng skal imidlertid peges på noget andet:

Den målsætning, som bar fagbevægelsen og det arbejdsretlige system frem til det nuværende niveau, kan sammenfattes med ordene: Solidarisering og disciplinering. Tendensen er imidlertid i de senere år gået i en retning, hvor disse begreber er gledet mere og mere i baggrunden. Viljen til at indordne sig under hensyn til en større helheds interesse og viljen til at disciplinere sin egen adfærd ud fra overordnede og langsigtede mål er vigende. I sammenhæng hermed kan det noteres, at forståelsen for det eksisterende arbejdsretlige system og dermed respekten for samme også er vigende, selv om de, der er banneførere for denne udvikling, ikke har udmøntet en plan for en alternativ ordning.

Den mindre tålsomhed, som de enkelte organisationer og disses medlemmer lægger for dagen, vil antagelig føre til, at de centrale regelværker på dette område vil undergå stadig hyppigere justeringer i de kommende år. Udviklingen inden for de

»gamle« hovedorganisationers hovedaftale taler fsv. allerede sit tydelige sprog. Septemberforliget holdt i 60 år. 1960-hovedaftalen holdt til 1973, 1973-aftalen til 1981 og aftalen herfra kun til 1986. 1986-aftalen skal endog kun vare i to år.

Man vil antagelig også se en tendens til decentralisering. Denne vil kunne materialisere sig i, at de gamle hovedorganisationer taber magt. Videre vil den kunne materialisere sig i en decentralisering af selve forhandlingsprocessen, hvor dette er muligt, dvs. i hovedsagen på det private arbejdsmarked. Evt. vil dele af forhandlingsstoffet blive flyttet helt ud på lokalt plan til de enkelte arbejdspladser. Det må herved bemærkes, at en udvikling i denne retning begunstiges af den omstændighed, at det jo er blevet stadig vanskeligere at gennemføre centrale (stor)konflikter som basis for et samlet opgør om arbejdsvilkårene. Det nuværende retssystem bygger på tanken om »the big bang« som reguleringsfaktor efter sammenbrud af (centraliserede) overenskomstforhandlinger. Men samfundet er blevet så følsomt over for rystelser, at store rystelser af denne art overhovedet kun vanskeligt kan vinde accept hos befolkningen som helhed og hos lovgiver. Dette indebærer, at arbejdskampen må afvikles på en anden måde, såfremt den skal bevare funktionen som reguleringsmekanisme for fastsættelse af arbejdsvilkårene.

Et kollektivt aftalesystem med en eller anden grad af lokal forankring vil have adskillige fordele. Især er det ved overenskomster indgået på den enkelte virksomhed i højere grad muligt at tilpasse aftalernes indhold til de derværende behov og økonomiske muligheder. En for en hel branche gældende overenskomst vil ofte tendere til at blive udtryk for de mindste og dårligst drevne virksomheders muligheder. Dette kan føre til, at der på de

øvrige dele af overenskomstområdet vil opstå en lønglidning svarende til de enkelte bedrífers faktiske potentielle. Medarbejdernes ansvarsfølelse for lokale aftaler, som de selv har indgået, vil normalt også være større, end den er i relation til overordnede brancheoverenskomster.

En udlægning af forhandlingsstoffet til lokalt plan er på den anden side ikke helt uproblematisk. F.eks. kan nævnes, at fagforeningerne vil kunne få vanskeligt ved at bakke et stort antal lokale aftaler op. Dette gælder ikke blot i selve forhandlingsfasen, men også ved den senere daglige administration, hvor man kan risikere at komme til at stå med et meget stort antal uligeartede aftaler, der rummer et utal af tvivlsspørgsmål mv. Det kan her være umuligt at sætte et effektivt opfølgingsarbejde ind f.eks. til sikring af, at den nødvendige afklaring bringes i stand ved gennemførelse af fagretlige sager. Set fra *samfundets* side vil en udvikling i retning af decentraliserede, evt. lokale forhandlinger endvidere gøre det vanskeligere at gennemføre en styring af overenskomstresultaterne efter overordnede samfundsøkonomiske behov. Endelig, og som noget mere generelt savner retssystemet omkring indgåelse af kollektive arbejdsoverenskomster løsninger på en række af de problemer, der vil opstå i forbindelse med lokale overenskomstforhandlinger⁷⁾. Mange af disse problemer lader sig ikke løse tilfredsstillende af de fagretlige afgørelsesorganer ud fra almindelige retlige overvejelser, den dag en strid opstår. Til eksempel kan nævnes, at der nødvendigvis må tages stilling til, hvilken fredspligtordning, der skal være knyttet til lokale aftalearrangementer, og til hvad konfliktmulighederne skal være, såfremt de i en brancheoverenskomst forudsætte lokale aftaler ikke kommer i stand, fordi de lokale parter ikke kan enes.

Noter

1. Om den danske ordnings placering i et internationalt historisk perspektiv, se »The Making of Labour Law in Europe« (red. Bob Hepple), London 1986.
2. Om retssammenligning i arbejdsretten se Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, s. 289 ff.
3. Se i øvrigt nærmere - mest overskueligt - *International Encyclopedia of Comparative Law*, volume XV, chapter 12, *Comparative Labour Law and Industrial Relations* (red. R. Blanpain) Kluwer, 2. udg. 1985 og ILO *Collective Bargaining in Industrialised Countries*, Labour-Management Relations series no. 5 (Geneve) 1982.
4. En mere omfattende gennemgang af det svenske system vil kunne hentes i Folke Schmidts bøger: *Löntagarätt* og *Facklig Arbetsrätt* eller - mindre dybtgående - i Reinhold Fahlbecks bog *Praktisk Arbetsrätt*. En oversigtlig fremstilling på 22 (tætskrevne) sider er gjort af Tore Sigeman i Norstedts *Juridiska Handbok* (elfte udgave). Endelig foreligger en komparativt indrettet fællesskandinavisk fremstilling i Nordisk Råds regi: *Arbetsrätten i Norden*, NU 1984:10.
5. Et par fremstillinger om erfaringerne med reformen kan fremholdes, således Arbejdslivscentrums *Tre år med MBL* (1980), TCO's *Medbestämmande?* (1979) og Hasselbalch, Neal og Victorin: *A Perspective on Labour Law* (1982). Fremhæves bør også Bengt Sandkull, *Facket i Storföretagen* (1982) og *1970-talets reformer i arbetslivet* (1982) samt Sten Edlund i *Arbetsrättslig Forskning, nuläga och framtida utveckling* (1985) s. 22 ff og samme i *Labour Law Research in twelve Countries* (1986) s. 46 ff.
6. Se især *Arbejdsrettens almindelige Del* s. 37 ff og *To Debatindlæg* s. 7 ff (Arbejdsretsudviklingen - omkring Tendenserne i en juridisk Disciplin).
7. Om etablering, administration og afvikling af lokalaftaler på virksomhedsplan under den nuværende arbejdsretsordning, se Ole Hasselbalch *Kollektivarbejdsretten* (1987). Fsv. angår forholdene på den internationale scene kan henvises til Tiziano Treu, *Centralisation - Decentralisation in Collective Bargaining* (i *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (vol. 1, issue 2, 1985) og samme *Procedures and Structures of Collective Bargaining at the Enterprise and Plant Levels* (i rapporten til den 11. internationale kongres for International Society for Labour Law and Social Security).