

037

Kollektiv overenskomstregulering – model og virkelighed

Et komparativt studie af fem EU-lande

Jytte Kaltoft Bendixen

FAOS august 2002

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds - og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Linnésgade 22
1361 København K
Tlf: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Indholdsfortegnelse

<u>1.Introduktion</u>	side 4
<u>2.Industrial relations teorier</u>	side 4
<u>3. Den historiske udvikling af kollektive overenskomster i de fem lande</u>	side 7
3.1 Storbritannien	side 7
3.1.2 Største faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer	side 8
3.2 Finland	side 9
3.2.1 Største faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer.	side 11
3.3 Frankrig	side 12
3.3.1 Største faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer	side 14
3.4 Tyskland	side 15
3.4.1 Største faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer	side 17
3.5 Danmark	side 18
3.5.1 Største faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer	side 20
<u>4. Begrebet kollektiv overenskomst</u>	side 21
4.1 Storbritannien	side 21
4.2 Finland	side 21
4.3 Frankrig	side 22
4.4 Tyskland	side 22
4.5 Danmark	side 22
<u>5. Reguleringen af kollektive overenskomster</u>	side 23
5.1 Storbritannien	side 23
5.2 Finland	side 24
5.3 Frankrig	side 24
5.4 Tyskland	side 24
5.5 Danmark	side 25
<u>6. Overenskomstparterne</u>	side 25
6.1 Storbritannien	side 25
6.2 Finland	side 26
6.3 Frankrig	side 26
6.4 Tyskland	side 26
6.5 Danmark	side 27
<u>7. Forhandlingsrettigheder og pligter</u>	side 27
7.1 Storbritannien	side 27
7.2 Finland	side 28
7.3 Frankrig	side 28
7.4 Tyskland	side 28
7.5 Danmark	side 29
<u>8. Niveauer for kollektive overenskomstforhandlinger</u>	side 29
8.1 Storbritannien	side 29
8.2 Finland	side 29

8.3 Frankrig	side 30
8.4 Tyskland	side 30
8.5 Danmark	side 31

<u>9. Indholdet af den kollektive overenskomst: Normative og obligatoriske bestemmelser.</u>	Side 32
--	---------

9.1 Storbritannien	side 32
9.2 Finland	side 32
9.3 Frankrig	side 32
9.4 Tyskland	side 33
9.5 Danmark	side 33

<u>10. Fredspligten</u>	side 33
-------------------------	---------

10.1 Storbritannien	side 33
10.2 Finland	side 34
10.3 Frankrig	side 34
10.4 Tyskland	side 34
10.5 Danmark	side 34

<u>11. Bindende virkning</u>	side 34
------------------------------	---------

11.1 Storbritannien	side 34
11.2 Finland	side 35
11.3 Frankrig	side 35
11.4 Tyskland	side 36
11.5 Danmark	side 38

<u>12. Varighed af den kollektive overenskomst</u>	side 38
--	---------

<u>13. Komparativ sammenfatning</u>	side 39
-------------------------------------	---------

<u>14. Konklusion: Passer modellerne i forhold til de fem landes overenskomstregulering</u>	side 42
---	---------

Litteratur	side 45
------------	---------

1. Introduktion

Denne rapport er et delstudie i forbindelse med min ph.d. afhandling ”Mellem lov og praksis i europæisk arbejdsmarkedspolitik”, som med udgangspunkt i implementeringen og retshåndhævelsen af arbejdsretlige EU-direktiver i medlemsstaterne, vil undersøge *den individuelle sikkerhed for at få opfyldt gældende rettigheder i aftalebaserede systemer byggende på kollektive rettigheder over for lovgivningsbaserede systemer, der bygger på individuelle rettigheder.*

Formålet med det foreliggende delstudie er at give et tematiseret overblik over reguleringen af de kollektive overenskomstsystemer i fem udvalgte EU-lande. Det vil endvidere blive undersøgt, om de modeller, der er opstillet for de nationale arbejdsmarkeder i Europa, kan verificeres i forhold til de beskrevne reguleringsrammer vedr. kollektive overenskomster i de 5 lande. Det er således i første omgang typologierne eller modellerne i forhold til de underliggende reguleringsrammer for kollektive overenskomster, der vil blive undersøgt.

I denne forbindelse vil følgende områder blive belyst for hvert af de fem lande, Storbritannien, Finland, Frankrig, Tyskland og Danmark:

- den historiske udvikling af de kollektive overenskomstsystemer
- de væsentligste faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer
- udbredelsen af kollektive overenskomster i de pågældende lande
- definitionerne af kollektive overenskomster
- reguleringsformer
- beskrivelse af overenskomstparterne
- forhandlingsniveauer for kollektive overenskomster
- indholdet af overenskomsterne, deres retsvirkning og varighed.

Undersøgelsen vil hovedsagelig være af deskriptiv juridisk karakter, hvor de centrale belyste temaer vil blive komparativt analyseret. Mens en egentlig analyse af, hvordan de forskellige arbejdsmarkedsmodeller er opstået ikke vil blive foretaget, vil de historiske og reguleringsmæssige forhold omkring kollektive overenskomster indgå som delelementer i forhold til en verificering af de forklaringer arbejdsmarkedsforskere hidtil har opridset, når de har placeret landene i de forskellige arbejdsmarkedsmodeller.

2. Industrial relations teorier

Arbejdsmarkedsforskningens industrial relations systems, eller arbejdsmarkedsmodeller, har deres rødder i John Dunlop's bog fra 1958, "Industrial Relations Systems" hvori Dunlop introducerede en forklaringsramme, der med afsæt i bestemte normer og regler havde til formål at forklare relationerne på arbejdsmarkedet:

"The central task of a theory of industrial relations is to explain why particular rules are established in particular industrial relations and how and why they change in response to changes affecting the system" ... "A rule of the workplace has been defined to include a wide variety of forms; a rule may be expressed in the

form of an agreement, a regulation, an award, a decree, a law, or an established custom or practise” (Dunlop:1958, ix , 110).

Dunlop skelnede mellem forskellige former for regler. De substantielle (materielle) regler og de proceduremæssige regler (Dunlop 1958,51), hvor sidstnævnte igen kan deles i forhold til regler om at lave substantielle regler samt regler for brugen af det substantielle regelsæt. De substantielle regler vedrører f.eks. arbejdstid og lønninger som det konkrete resultat af en overenskomst eller individuel aftale mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

IR-systemets struktur udgøres ifølge Dunlop af særlige aktører, en særlig kontekst og en ideologi. Aktørerne er arbejdsgiverne og deres organisationer, lønmodtagerne og deres organisationer samt de dele af statsapparatet, der beskæftiger sig med lønmodtagerne, virksomhederne og relationerne mellem dem. Systemets særlige udformning beror i vid udstrækning på den regelskabende praksis ('rule making process'), som disse aktører udvikler (Andersen:2001,60).

For Dunlop er systemerne *nationale systemer*, som danner grundlag for sammenligninger på tværs af landegrænser. Det er et gennemgående træk indenfor den komparative IR-forskning, at disse systemer ofte bliver samlet i *klynger af IR-systemer*, der hver for sig repræsenterer en særlig arbejdsmarkedsmodel. EU-området bliver typisk opdelt i 3 eller 4 arbejdsmarkedsmodeller bl.a. som udviklet af Crouch i 1993 og Frans Van Waarden (1995), som opererer med tre modeller og vælger at fokusere på, hvordan staten intervenserer i IR-systemet i de forskellige lande. Han fremhæver (som Dunlop), at statens rolle i forhold til IR-systemet har grundlæggende betydning for særtrækkene ved den enkelte model. Waarden anfører, at mønsteret for statens intervention i Europa er kendetegnet ved tre arketyper: *etatisme*, som Frankrig repræsenterer prototypen på, *liberal pluralisme*, hvor England er det centrale eksempel, og *korporatisme* som Tyskland repræsenterer.

Fransk *etatisme* tager sit udgangspunkt i romerrettens anvendelse i Frankrig. Heri skelnes klart mellem offentlig og privat lov, mellem stat og samfund med en klar prioritering af staten, der er tillagt stor betydning og vidtrækkende kompetencer. Relationerne på arbejdsmarkedet kendetegnes ved vidtrækkende statslig regulering af ikke bare løn- og ansættelsesforhold, men også af rammerne for kollektive forhandlinger og fagforeningernes repræsentativitet.

Liberal pluralisme udvikledes i Storbritannien, hvis lovgivningstradition kun i begrænset omfang skelner mellem stat og samfund. Dette har historisk betydet, at uskrevne regler kutymen og gentlemen agreements kun langsomt er blevet udviklet til egentlige retsregler. Endvidere medvirkede den i Storbritannien dominerende *laissez-faire* ideologi til en tidlig og succesrig industrialisering baseret på markedskræfterne dvs. voluntarisme og non-intervention. Fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne blev typisk udviklet uden beskyttelse via love om f.eks. foreningsfrihed på grundlag af en ideologi hvor man stoler på egne kræfter.

Den tyske *korporatisme* udvikledes på grundlag af, at der i Tyskland tidligt blev dannet stærke private organisationer med kollektive funktioner som gilder og håndværkerlav. Efter 2. Verdenskrig er en omfattende og detaljeret lovgivning blevet udviklet på arbejdsmarkedsområdet. Parternes autonomi, struktur og handlemuligheder er fastsat ved lov og arbejdsmarkedets organisationer er sikret en høj grad af indflydelse. Baggrunden for dette system er et ønske om at forhindre, at der igen kunne udvikle sig et altdominerende statsapparat. (Waarden 1995, 130-133 i Andersen: 2001, 68).

For nordiske forskere har hovedmangelen ved disse modeller været, at de ikke muliggør en analyse af de særlige kendetræk ved arbejdsmarkedssystemerne i Norden. Således identificerer bl.a. Carsten Strøby Jensen, idet han lægger vægt på "omfanget af statslig lovgivning i de nationale IR-systemer" (Jensen 1995: 38 citeret af S.K. Andersen: 2001, 70), fire IR-modeller i EU:

En *kontinental nordeuropæisk model*, hvor selve relationerne mellem arbejdsmarkedets parter i relativt høj grad er reguleret via lovgivning, mens den faktiske regulering af løn- og ansættelsesvilkår i vid udstrækning er overladt til parterne selv. Tyskland og Benelux-landene udgør kernelandene i denne model.

En *sydeuropæisk eller latinsk model*, hvor staten både spiller en central rolle i den overordnede regulering af arbejdsmarkedet og i forhold til den specifikke regulering, hvilket medfører, at staten spiller en aktiv rolle i kollektive forhandlingsforløb. Her kan staten bl.a. gribe ind og "udvide" aftaler, således at størstedelen af arbejdsmarkedet dækkes ind af de opnåede resultater (*erga omnes princippet*). Arbejdsmarkedsorganisationerne er generelt svage i disse lande. Frankrig nævnes i forbindelse med denne model.

En *britisk-irsk model*, hvor staten kun i et begrænset omfang har forsøgt at lovregulere såvel selve IR-systemet som løn- og ansættelsesvilkår i det hele taget.

Endelig beskriver Strøby-Jensen en fjerde, *skandinavisk – eller nordisk model*. Her lovgiver staten ligesom i den britisk-irske model kun i begrænset omfang om løn- og ansættelsesvilkår. Endvidere eksisterer der kun en begrænset lovregulering af de grundlæggende relationer mellem arbejdsmarkedets parter. Parterne aftaler således i stor udstrækning de basale relationer via bl.a. hovedaftaler – som den løbende regulering af løn- og ansættelsesvilkår. De "koncentrerede" og forholdsvis stærke organisationer muliggør dette. Som det vil fremgå senere i dette papir er det finske arbejdsmarked imidlertid præget af lovregulering bl.a. vedr. forholdet mellem arbejdsmarkedets parter. Der kan derfor stilles spørgsmålstegn ved om der eksisterer en skandinavisk model. Strøby-Jensen fastholder dog, med henvisning til Gudmonson (1993) og Schiller (1994), at det stadig er relevant at operere med en særskilt skandinavisk/nordisk model (Jensen 1995: 37-41 i Andersen: 2001, 72).

3. Den historiske udvikling af kollektive overenskomster i de fem lande

3.1 Storbritannien

Storbritannien undergik som det første land i verden den industrielle revolution og det var ligeledes her man som det første land tillod etableringen af fagforeninger i 1824. I årene herefter voksede accepten af fagforeninger uden brug af lovgivning. Efterhånden vedtoges en del lovgivning med henblik på f.eks. fair lønpolitik og minimumsløn. Endvidere indførtes i 1896 og 1919 systemer for frivillig mægling og voldgift.

Politisk gik man i Storbritannien imod lovregulering i forhold til de arbejdstagergrupper, der var stærke nok til at beskytte sig selv gennem kollektive aftaler. Lovgivning anvendtes således primært til at sikre svagere grupper som børn, unge og kvinder. Denne holdning medførte, at der ikke udvikledes generel lovgivning i Storbritannien for f.eks. arbejdstid (indtil EU's arbejdstidsdirektiv blev implementeret) eller ferie. Så sent som i 1972 var fem millioner arbejdstagere ikke dækket af nogen form for arbejdsmiljølovgivning.

Fra omkring 1960 kom det voluntaristiske system imidlertid under pres. Den høje beskæftigelse bidrog til lønstigninger, der langt overgik de centrale overenskomster og fagforeningerne blev beskyldt for manglende kontrol med "wild cat strejker" (Hepple: 198, 239). Dette resulterede i, at der blev lagt vægt på indkomstpolitik samt regulering af forholdet mellem arbejdsmarkedets parter.

Som følge af indkomstpolitikken blev den traditionelle skelnen mellem politik og økonomi udvisket. I 1974 indgik landsorganisationen Trade Union Congress en social kontrakt, hvor fagforeningerne accepterede midlertidig løntilbageholdenhed til gengæld for en række nye rettigheder for arbejdstagere og fagforeninger, herunder individuelle rettigheder i tilfælde af f.eks. uretfærdig fyring og diskriminering. Disse rettigheder kunne håndhæves via et arbejdsretligt system. Via lov indførtes samtidig princippet om, at kollektive overenskomster ikke skulle anses som juridisk bindende kontrakter og således ikke kunne gennemtvinges ved en domstol. Endvidere indførtes straffrihed i forbindelse med strejker og lockouts og der indførtes nye rettigheder vedr. anerkendelse af fagforeninger og forbedrede bestemmelser om udvidelse af kollektive overenskomster til ikke-organiserede arbejdstagere. Disse reformer understregede de kollektive overenskomsters dominerende rolle i reguleringen af arbejdsmarkedet i Storbritannien.

Denne situation ændredes imidlertid drastisk, da de konservative med Margaret Thatcher overtog regeringsmagten i maj 1979. Restriktioner indførtes mod kollektive aktioner som f.eks. sympati-strejker og fagforeninger kunne nu gøres økonomisk ansvarlige for medlemmernes ulovlige strejker. Det blev forbudt at sanktionere medlemmer, der ignorerede flertalsbeslutninger og det blev muligt for individuelle medlemmer at få prøvet fagforeningsbeslutninger ved en domstol uden først at

skulle afvente interne beslutningsprocedurer. Al retlig beskyttelse af eksklusivaftaler blev fjernet (*Hepple: 1998, 239*).

I modsætning til den politik, man havde fulgt i Storbritannien gennem de forudgående mere end hundrede år, blev der nu lagt lovgivningsmæssige restriktioner på kollektive overenskomster. Anerkendelsen af fagforeninger blev ophævet i 1980 og EU-reglerne fra 1975 og 1981 om pligten til information og høring ved kollektive afskedigelser og virksomhedsoverdragelser blev ikke effektueret. Først efter indgreb fra EU Kommissionen i 1995 blev en vis form for medarbejderrepræsentation sikret.

Denne politik var fremherskende indtil 1997, hvor der med Blair-regeringen indledtes en vis opblødning i forhold til kollektive overenskomster og fagforeningsrepræsentation på decentralt niveau.

Udviklingen kan opsummeres således:

- Fra den første industrialisering fravær af retlig regulering og forrang for kollektive overenskomster. Konsensus om dette mellem fagforeningerne, arbejdsgiverne og det politiske system.
- Fra slutningen af 1950'erne en stigende grad af regulering af arbejdsmarkedet
- Fra 1979 minimering af fagforeningernes rettigheder kombineret med omfattende regulering af samarbejdet på arbejdsmarkedet.
- Under Blair-regeringen er man igen begyndt at stimulere den sociale dialog gennem lovgivning.

3.1.2 Største fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer

Organisationsniveauet i Storbritannien er på ca. 30% af arbejdsstyrken. Siden slutningen af 1970'erne er antallet af organiserede arbejdere faldet fra 13.3 millioner til de syv millioner organiserede i dag (*Wyatt:2001,451*).

Det nationale centrum for fagbevægelsen i Storbritannien er fagforbundet Trade Union Congress, TUC, der består af 70 forskellige organisationer. Med meget få undtagelser er TUC's rolle begrænset til anbefalinger og rådgivning. De individuelle fagforbund i Storbritannien har udstrakt autonomi.

Den største medlemsorganisation i TUC er UNISON (1,3 mill. Medlemmer) der organiserer arbejdstagere i den offentlige sektor, Transport and General Workers Union, TGWU med 890.000 medlemmer, the Amalgamated Engineering and Electrical Union, med 725.000 medlemmer og the General, Municipal, Boilermakers and Allied trades Union (GMB) med 718.000 medlemmer. Den førende funktionær (white-collar) fagforening, MSF har 425.000 medlemmer. (*Wyatt:2001,451*).

Kontrollen med politiske fondsmidler, som de fleste fagforeninger råder over, er siden 1980 lovreguleret. Som følge heraf, skal der regelmæssigt afholdes afstemninger vedr. spørgsmålet om disse fondes eksistensberettigelse og hvem støtte fra disse fonde skal tilfalde. De fleste af disse fonde støtter arbejderpartiet Labour.

The Confederation of British Industry, CBI er hovedorganisationen for arbejdsgiverne i Storbritannien og repræsenterer virksomhedsledere på både nationalt og internationalt niveau. CBI er ikke beskæftiget med egentlige forhandlinger om f.eks. lønsspørgsmål for sine medlemmer. Der forhandles heller ikke nationalt dækkende overenskomster mellem hovedorganisationerne i Storbritannien således som f.eks. i Danmark. Hovedopgaven for CBI er at hjælpe det engelske erhvervsliv og at få indflydelse på økonomi- og erhvervspolitik i Storbritannien. Medlemskab er enten individuelt for virksomheder eller indirekte via handelssammenslutninger eller arbejdsgiverorganisationer fra forskellige erhvervssektorer.

Andre arbejdsgiverorganisationer i Storbritannien kan inddeles i tre grupper: De der beskæftiger sig med arbejdsmarkedspolitik herunder kollektive overenskomstforhandlinger med fagforeninger, de der også beskæftiger sig med handelsspørgsmål og de der *kun* beskæftiger sig med spørgsmål vedr. handel som f.eks. standardisering af produkter, teknisk information etc. Nogle arbejdsgiverorganisationer som f.eks. sammenslutningen af Kemiske Industrier og S sammenslutningen af Fødevarer-producenter giver mulighed for to slags medlemskab: Ét der vedrører alle spørgsmål og et andet der giver mulighed for at udelukke kollektive arbejdsmarkedsspørgsmål, for firmaer som ikke ønsker at være bundet af overenskomster med fagforeninger, som deres organisation har indgået.

3.2 Finland

Udviklingen af kollektive overenskomster i Finland tog sin begyndelse i en periode, hvor Finland var et storhertugdømme under Rusland og derfor meget påvirket af de politiske begivenheder i Rusland. I 1905, gik de finske arbejdere i generalstrejke i protest mod den russiske czars politik. Erfaringerne fra denne generalstrejke var med til at skabe forudsætningerne for dannelsen af en national central faglig organisation i 1907 (*Aintila:1996,6*). Senere efter Oktoberrevolutionen i 1917, blev Finland selvstændigt. Umiddelbart herefter udbrød den finske borgerkrig.

I Finland indgik man i begyndelsen af det 20. århundrede mange kollektive overenskomster på brancheniveau, men allerede i 1908, efter uoverensstemmelser mellem parterne om overenskomstens betingelser og heraf følgende strejker og lock-outs i metalindustrien, begyndte arbejdsgiverne at bekæmpe kollektive overenskomster og i 1911 var kollektive overenskomster fjernet fra alle erhvervsområder med undtagelse af trykkeriområdet og inden for byggeindustrien. (*Nieminen,Ari, 2000: 298 henvisn. til Kajaste, 1975: 11-12*).

Imidlertid var antallet af kollektive overenskomster steget igen i 1917 og arbejdsgiverorganisationerne begyndte at ændre deres strategi i en mere overenskomstven-

lig retning, idet man vurderede, at arbejdsmarkedsrelationerne i Finland ville udvikle sig som i de andre skandinaviske lande. Men i 1917 brød Oktoberrevolutionen ud i Rusland, og det meget anspændte forhold mellem samfundets klasser i Finland førte til en borgerkrig i foråret 1918.

Efter borgerkrigen mente arbejdsgiverne, at fagforeningerne bar en stor del af skylden for borgerkrigen, idet mange af deres medlemmer havde støttet de Røde, og man besluttede, at man ikke ville forhandle med fagforeningerne. Kollektive overenskomster forblev en sjældenhed indtil efter 2. verdenskrig. Imidlertid blev lovgivning om kollektive overenskomster introduceret i 1924 inspireret af et tysk lovgivningsforslag, som dog aldrig blev gennemført i Tyskland. (*Bruun:1996*) Denne model blev også anvendt, da Finland vedtog loven om kollektive overenskomster i 1946, som var den første moderne lov om kollektive overenskomster i Finland. På dette tidspunkt var arbejdsgiverne igen mere villige til at indgå kollektive overenskomster. Den politiske situation på daværende tidspunkt i Finland var da at krigen mod Rusland var tabt, kommunistpartiet var blevet lovligt og i løbet af kort tid blev fagbevægelsen kraftigt styrket.

Det finske kollektive overenskomstsysteem var fra starten centralt styret og administreret med arbejdsmarkedsaftaler på nationalt niveau (*Bruun,1998: 213*). Siden slutningen af 60'erne har en statslig indkomstpolitik været styrende for løn- og arbejdsforhold i Finland. Dette er blevet praktiseret gennem etableringen af et forhandlingssystem på nationalt niveau, hvor arbejdsmarkedets parter har forhandlet med regeringen. Herigennem er der blevet fastsat rammer vedr. lønpolitik, skattepolitik og socialpolitik. Efter 1968 er det kun meget få gange ikke lykkedes at opnå enighed om en aftale på nationalt niveau på lønområdet. Disse aftaler er ikke i juridisk forstand bindende kollektive overenskomster, men fungerer som ramme om decentrale forhandlinger, hvor separate kollektive overenskomster bliver indgået (*Bruun:1998, 205*).

Organisationerne på arbejdsmarkedet spiller i dag en nøglerolle i forbindelse med den arbejdsretlige regulering i Finland. De forhandler og indgår kollektive overenskomster, er repræsenteret i mange nationale udvalg og forhandlingsdelegationer og bliver regelmæssigt konsulteret, når der bliver planlagt nye arbejdsretlige lovforslag.

Udover egentlige kernespørgsmål som løn og arbejdsbetingelser eksisterer der en lang række andre nationale aftaler, hvis løbetid ikke er fastsat, vedrørende andre områder end løn. Disse aftaler, der er indgået af de centrale arbejdsmarkedsorganisationer, kan f.eks. vedrøre områder, der er reguleret af lovgivningen eller fungerer som indledende stadier til lovgivning, eller de kan vedrøre områder, som ikke er planlagt lovreguleret. Hovedaftalen fra 1997, som regulerer forholdet mellem arbejdsgiverne og fagforbundet SAK (blue-collar) indeholdende rettigheder og pligter for arbejdsgivere og arbejdstagere. Lignende aftaler, der vedrører funktionærer (white-collar), er indgået separat. Af andre væsentlige aftaler kan nævnes: aftalen

vedrørende sikkerhed i ansættelsen, som udbygger loven om fyringer og afskedigelser, tillidsmandsaftalen, aftalen vedrørende beskyttelse af arbejdstagere, som udbygger loven om sundhed og sikkerhed for ansatte, aftalen vedrørende organisation og metoder ved rationaliseringer i forbindelse med forbedringer i produktionsmetoder og arbejdsbetingelser, samt aftalen om videreuddannelse.

Som de væsentligste historiske udviklingstræk ved udviklingen af Finlands kollektive overenskomssystem var perioden op til 2. verdenskrig præget af skiftende holdninger hos arbejdsmarkedets parter til social dialog og social og politisk turbulens. Staten var tilbageholdende på området dog med forsøg på regulering i 20'erne. Efter 2. verdenskrig måtte Finland på mange måder begynde forfra på samme måde som Tyskland og etablere nye strukturer i samfundet. Der herskede et udpræget stabilitetsbehov – hvilket navnlig skal ses på baggrund af Finlands geopolitiske placering som nabo til det daværende Sovjetunionen. Der var derfor behov for intern social stabilitet og kontinuitet. Derfor har perioden efter 2. verdenskrig været præget af central styring i form af lovgivning som institutionaliserer kollektive overenskomster og sikrer disses position bl.a. med en høj grad af inddragelse af de sociale parter på centralt nationalt plan omkring bl.a. løn, skatte og socialpolitik.

3.2.1 De største faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer

Organisationsniveauet på det finske arbejdsmarked er højt både for lønmodtagere og arbejdsgivere. For lønmodtagere gælder at ca. 72% af de aktivt arbejdende er organiseret i en fagforening.

Den største hovedorganisation er Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK, der er den centrale organisation for de finske fagforeninger og har 1,1 mill. medlemmer, som hovedsagelig er organiseret som industriforbund. Fagbevægelsen i Finland består af organisationer, der har både offentligt og privatansatte medlemmer. Den næststørste er Toimihenkilökeskusjärjestö, STTK, den finske hovedorganisation for lønmodtagere inden for sundhedssektoren (bortset fra læger), kontor og teknisk personale inden for industrien og den offentlige sektor. Her er 640.000 arbejdstagere medlemmer. Akademikernes fagforening i Finland, AKAVA, som er sammenslutningen af fagforeninger for Akademisk personale i Finland (svarende til AC i Danmark) har 320.000 medlemmer.

På nationalt plan er der fire store organisationer, der repræsenterer arbejdsgiverne. Den største organisation er TT, der er en sammenslutning af arbejdsgivere inden for industrien. TT har over 7000 medlemmer, som har i alt ca. 500.000 ansatte. Servicesektoren har sin egen nationale arbejdsgiverorganisation, PT. Her dækker medlemmerne bl.a. handel, hotel, catering, bank-og forsikringsområderne inden for den private servicesektor.

Inden for den offentlige sektor er der to landsdækkende forhandlingsparter. Én der repræsenterer regeringen som offentlig arbejdsgiver, afdelingen for offentlig per-

sonadministration og en der repræsenterer de lokale myndigheder, udvalget for lokale offentlige arbejdsgivere.

3.3 Frankrig

I Frankrig har reguleringen af arbejdsmarkedet historisk været præget af statslig styring og en omfattende og detaljeret lovgivning, hvor der løbende tilføjes nye regler. Sigtet har været at etablere et sæt basale minimumsregler til gavn for arbejdstagere, der er ansat på virksomheder, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Som eksempel nævner Ahlberg og Bruun den i Frankrig lovfastsatte minimumsløn (*Salaire minimum de croissance*), mest kendt som *SMIC* (Ahlberg og Bruun, 1996:49). Imidlertid er betydningen af de kollektive overenskomster steget betydeligt i de sidste 40 år, og da aftaler indgået af en fagforening og en arbejdsgiverorganisation skal sendes til de lokale arbejdsmyndigheder for at blive godkendt som en kollektiv overenskomst, har man kunnet lave en omfattende statistik på området.

I 1935 efter dannelsen af den såkaldte Folkefront, der bestod af en venstrefløjskoalition ledet af socialisten Leon Blum og under medvirken af kommunisterne i Frankrig, indgik arbejdsmarkedets parter sammen med folkefrontsregeringen de såkaldte *Matignon aftaler*. Det var her første gang, at de franske arbejdsgivere gik med til en aftale for hele det private arbejdsmarked. Kun et par uger senere vedtoges den lov, som blev det juridiske grundlag for indgåelse af kollektive overenskomster i Frankrig. Loven skelnede mellem to slags overenskomster. De almindelige kollektive overenskomster og en type aftaler, der nærmest mindede om en forordning – *den almengyldige brancheaftale*, som i folkefrontregeringens øjne var den vigtigste. Tanken var, at denne type aftaler skulle regulere de forskellige professioner – *la charte professionnelle* eller *la loi négociée de la profession* – (Morin 1991 citeret af Ahlberg og Bruun: 1996: 53). De skulle indeholde en række obligatoriske klausuler således, at de fleste aspekter af ansættelsesforholdet blev reguleret. Forhandlingerne om overenskomsterne skulle føres af de mest repræsentative organisationer. Dette skulle garantere aftalernes legitimitet. Forhandlingerne skulle ledes af en upartisk forhandlingsleder i en *commission mixte* (Lyon-Caen – Pellissier i Ahlberg og Bruun: 1996:54). Fra da af begyndte arbejdsgiverne at vænne sig til at forhandle med repræsentanter fra fagforeningerne, og den efterfølgende periode er blevet kaldt de kollektive overenskomsters guldalder i Frankrig. (Despax citeret af Ahlberg og Bruun: 1996: 54.). Arbejdernes købekraft øgedes og strejker og besættelser af virksomheder ophørte.

Imidlertid varede denne guldalderperiode for kollektive overenskomster i Frankrig ikke længe. Folkefronten faldt i 1937 og i 1939 begyndte krigen mellem Frankrig og Tyskland. Straks herefter ophævedes alle bestemmelser om lønregulering i kollektive overenskomster og ansættelsesaftaler via lovgivning. Herefter skulle det tage mere end et årti, før arbejdsmarkedets parter igen fik mulighed for frit at kunne indgå kollektive overenskomster. I 1950 genindførtes ved lov retten til at indgå kollektive overenskomster. Arbejdsgiverne og fagforeningerne var stadig positivt

indstillede over for kollektive overenskomstforhandlinger, men de var nu mere fjendtligt indstillet over for statslig indblanding, end de havde været under Folkefronten (Morin 1981 i Ahlberg og Bruun 1996:54).

Indtil 1982, var forhold vedrørende forhandlingsorganer, der repræsenterede og forhandlede på arbejdernes vegne, hovedsagelig reguleret af lovene fra 1950 med en tilføjelse i 1968, hvor fagforeningerne fik lov at forhandle på virksomhedsniveau. Venstrefløjens overtagelse af regeringsmagten i Frankrig i begyndelsen af 1980'erne efter 30 år i opposition, medførte store forandringer i arbejdsmarkedets lovgivning med de såkaldte "Auroux love", navngivet efter den daværende arbejdsminister. Loven af 4. august 1982 (no. 689) den første "Auroux lov" garanterer arbejdere retten til at udtrykke deres mening om organiseringen, indholdet og miljømæssige forhold omkring arbejdet. Den anden, der bl.a. vedrører samarbejdsudvalg og fagforeningsrepræsentanter, blev vedtaget 6. oktober 1982. Den tredje lov vedtaget i december 1982 vedrører udvalg for bl.a. sundhed og sikkerhed, der nu blev sammenlagt med de forrige arbejdsmiljøudvalg. Tilføjelser i til lovgivningen fra 1994 tillader små virksomheder (under 200 ansatte) at kombinere medarbejder-repræsentanterne (personlige valgte og samarbejdsudvalg) i en fælles struktur (*délégation unique*).

Nøgleord for Frankrigs udvikling af lovgivning vedr. kollektive overenskomster er først og fremmest

- En meget høj grad af statslig styring. Fra 1935 under Folkefronten indførtes lovgivning om kollektive overenskomster, hvor disse institutionaliseres som reguleringsinstrument med stor vægt på centrale brancheaftaler, som evt. kunne almenyldiggøres.
- Denne prioritering af kollektive overenskomster ændredes i perioden 1937-1950.
- Perioden fra 1950 og fremefter har igen været præget af lovgivning, hvor kollektive overenskomster, der evt. kan almenyldiggøres igen blev indført ved lov. Lokale kollektive overenskomster blev først lovligt fra 1968.

Fra 1982 og fremefter stimuleredes yderligere anvendelsen af kollektive overenskomster bl.a. med "Auroux"-lovene.

3.3.1 De største fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer

De franske fagforeninger repræsenterer mange forskellige politiske retninger og er ikke samlet i en enhedsfagbevægelse som i Danmark. I dag er mindre end 10% af arbejdsstyrken i Frankrig medlemmer af en fagforening. Fagbevægelsens politiske indflydelse er imidlertid større end man umiddelbart skulle tro på grund af de lave medlemstal. Dette skyldes blandt andet fagforeningernes høje aktivitetsniveau i forbindelse med valg af tillidsfolk til samarbejdsudvalg, sundheds- og sikkerheds-

udvalg etc. Franske fagforeninger repræsenterer i højere grad de ansattes interesser inden for industrier/ brancher end inden for specifikke professioner.

Arbejdstageres ret til frit at slutte sig sammen i fagforeninger har været anerkendt i fransk lovgivning i et århundrede. Imidlertid har fagforeninger kun siden 1968 været repræsenteret på virksomhedsniveau. Det er forbudt for arbejdsgiverne at nægte ansættelse af nogen udelukkende på grund af, at vedkommende er medlem af en fagforening. På den anden side må de heller ikke nægte nogen ansættelse med den begrundelse, at de ikke er medlem af en fagforening. Udover loven, der beskytter arbejdstageres frihed til at danne organisationer, indeholder de fleste kollektive overenskomster mere detaljerede regler om disse rettigheder.

Der er fire nationale hovedorganisationer i Frankrig:

- Confédération Générale du Travail, CGT har traditionelt haft flest medlemmer. Men medlemstallet er faldet drastisk. CGT har traditionelt været kommunistisk domineret.
- Confédération Générale du Travail, FO – Force Ouvrière, udbrudsgruppe fra CGT, reorganiserede sig som formelt uafhængig af politiske partier. FO står for en ”humanistisk” retning i modsætning til den kommunistiske og kristelige.
- CFDT, *Confédération Française Démocratique du Travail* er efterfølgeren af den franske hovedorganisation for kristne arbejdere, som har gennemgået en langsom forandringsproces. Forandringen medførte en fordømmelse af Den Romerske Katolske kirkes sociale doktrin, hvorfor man nu følger en mere socialistisk retning i fagforeningens programmer.
- Confédération Française des Travailleurs Crétiens, CFTC, den franske hovedorganisation for kristne arbejdere, blev grundlagt, da en gruppe af CFDTs medlemmer gik imod foreningens ændring i ideologi og navn. Denne fagforening har et romersk-katolsk syn på sociale forhold, mens dens medlemmer af kristne organisationer har en selvstændig status. Fagforeningen er stærkt repræsenteret blandt funktionærer og minearbejdere.

Endnu et fagforbund, CFE-CGT organiserer særlige grupper af lønmodtagere og er hovedorganisation for administrative medarbejdere (”cadres”) og er en sammenlægning af forskellige fagforeninger, som repræsenterer særlige grupper af lønmodtagere som f.eks. ingeniører, fuldmægtige i den offentlige administration etc. Organisationens rekrutterer primært mellemledere eller arbejdstagere med ledelsesfunktioner. ”Cadre”-begrebet opstod i 1930’erne som samlingspunkt for grupper på arbejdsmarkedet, som fandt det vigtigt at lægge afstand til arbejderbevægelsen for at bevare deres sociale status og opretholde en særlig plads i virksomheden. Dette har medført, at der bl.a. er blevet etableret sociale institutioner, der udelukkende er ret-

tet mod dem, f.eks. overordnede medarbejderes tillægs-pensionssystem. (Lyon-Caen,A: 1996:78). Organisationen konkurrerer med de andre fagforeninger i Frankrig om medlemmer med lignende jobfunktioner.

Herudover skal nævnes den nationale sammenslutning for uddannelsesområdet – FEN – Fédération de l'Education Nationale, der organiserer lærere inden for det offentlige skolevæsen.

Den største arbejdsgiversammenslutning i Frankrig er sammenslutningen af franske virksomheder, MEDEF, Mouvement des Entreprises de France (før kaldet CNPF, Conseil National du Patronat Français). MEDEF er koordinator for alle lokale, regionale og sektorielle sammenslutninger.

Hovedorganisationen for små og mellemstore virksomheder, Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises, CGPME har ligeledes stor indflydelse.

CNPF (nu MEDEF) spillede indtil slutningen af 60'erne en meget begrænset rolle i forbindelse med kollektive overenskomster. Kun få arbejdsgiversammenslutninger som f.eks. i mineindustrien, Union des Industries Métallurgiques et mineres, UIMM, spillede en rolle i forbindelse med lokale forhandlinger f.eks. i de franske departementer, regionalt eller i byerne. Fra 1969 repræsenterede CNPF ikke kun arbejdsgiverorganisationerne men også individuelle arbejdsgivere. Siden er antallet af kollektive overenskomstforhandlinger på multisektorniveau steget markant, særligt i anden halvdel af 90'erne efter vedtagelsen af loven om 35 timers arbejdsugen, som arbejdsmarkedets parter i Frankrig havde stor indflydelse på.

Udviklingen betyder dog ikke, at de enkelte arbejdsgiverorganisationer helt har mistet deres autonomi, eller at virksomhedernes politik er ens. Det franske system fortsætter med at være præget af medlemsorganisationernes indflydelse og af klare forskelle i den socialpolitik, de individuelle virksomheder fører.

3.4 Tyskland

Det tidlige tyske overenskomstsystem var i sin oprindelige form fortrinsvis reguleret gennem kollektive overenskomster. I 1918 havde repræsentanter fra fagforeningerne og arbejdsgiverne indgået den såkaldte "Novemberaftale" (*Novemberabkommen*). I denne blev fagforeningerne anerkendt som repræsentanter for arbejdstagerne. Arbejdsbetingelserne skulle fastlægges ved kollektive overenskomster, og overholdelsen skulle sikres gennem arbejderudvalg, der blev oprettet på virksomhederne. Den daglige maksimum arbejdstid for fast arbejde blev sat til 8 timer og der skulle etableres et centraludvalg med forskellige opgaver (*Sadowsky og Böck:1996:38*).

Efter nazisternes magtovertagelse blev alle kollektive aftaler sat ud af kraft og der blev nedlagt forbud mod indgåelse af kollektive overenskomster.

Det (vest)tyske overenskomstsystem, som det kendes i dag, stammer fra 1949, hvor der blev vedtaget en lov om overenskomster. Man skulle nu efter 16 år skabe en ny lov om overenskomster, som skulle godkendes af de vigtigste af besættelsesmagterne (*Ahlberg og Bruun:1996:26*).

Imidlertid udviklede genopbygningen i den sovjetiske besættelseszone sig anderledes end den zone der var besat af England, Frankrig og USA. Dog blev der på ét område draget en fælles konklusion på baggrund af erfaringerne op til krigens begyndelse: Fagbevægelsen i begge besættelseszoner prøvede at overkomme ideologiske modsætninger ved at reorganisere fagforeninger som enheds-organisationer. Dette kom i den vestlige zone til at betyde at de forskellige politiske retninger kom ind under samme paraply, mens det i østzonen betød, at fagbevægelsen repræsenterede styrets officielle ideologi.

Efter Forbundsrepublikken og den Tyske Demokratiske Republik blev dannet, blev forskellene i arbejdsmarkedssystemerne stadig større (*Weiss og Schmidt:2000,30*). I Forbundsrepublikken bevarede man de væsentligste træk fra Weimar perioden før nazisternes overtagelse – med undtagelse af den førnævnte ændring til en enhedsfagbevægelse. Derimod brød man i Østtyskland fuldstændig med denne tradition. Idet fagforeningerne i Østtyskland ikke primært blev anset som interesseorganisationer for arbejdstagerne over for arbejdsgiverne. Deres hovedformål var derimod at garantere arbejdernes opfyldelse af de fastsatte mål i den økonomiske plan. Båndene mellem parti og fagbevægelse var så tætte, at det var svært at skelne mellem dem.

Mens arbejdsgivernes organisationer i Forbundsrepublikken blev reorganiseret efter mønsteret fra før nazisternes magtovertagelse, eksisterede arbejdsgiverorganisationer end ikke i Østtyskland. I Forbundsrepublikken blev kollektive overenskomstforhandlinger genetableret, herunder muligheden for at lægge pression på den anden part gennem konflikter. Et sådant mønster så man ikke etableret i Østtyskland. Såkaldte kollektive aftaler indgået mellem fagforeninger på den ene side og regeringen og repræsentanter fra industrien på den anden, havde kun ét tilfælde med kollektive overenskomster i vestlig betydning - navnet.

Ved genforeningen af Øst- og Vesttyskland blev det tyske overenskomstsystem via Traktaten om Monetær, Økonomisk og Social Genforening af 18. maj 1990 besluttet udvidet til også at gælde for Østtyskland. Fagforeningerne her blev opløst og fagforeningerne fra den gamle Forbundsrepublik udvidede deres aktivitetsområde til også at dække det gamle Østtyskland. Det samme gjorde arbejdsgivernes sammenslutninger i den gamle Forbundsrepublik, og det blev herved muligt at anvende det kollektive overenskomstsystem i hele det genforenede Tyskland (*Weiss og Smidt: 2000,32*).

Hovedtrækkene i udviklingen af det tyske arbejdsmarkedssystem er således:

- Det tyske system var fra begyndelsen domineret af kollektive overenskomster uden retlig regulering.
- Dette ændredes drastisk ved nazisternes magtovertagelse, hvor det blev forbudt at indgå kollektive overenskomster.
- Efter 2. Verdenskrig og Tysklands deling udvikledes i den vestlige besættelseszone igen social dialog og nu via lovgivning igen et system præget af kollektive overenskomster, mens der i østzonen reelt ikke blev udviklet social dialog, kun en arbejdsdeling, hvor staten uddelegerede opfyldelses- og kontrolfunktioner af statslige planer til fagforeningerne.
- Ved genforeningen kom den Vesttyske arbejdsmarkedslovgivning til at gælde for hele det genforenede Tyskland. Der forhandles stadig separate overenskomster om f.eks. løn i øst og vestzonen.

3.4.1 De største fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer

Organiseringsprocenten i Tyskland blandt de ca. 30 mill. arbejdstagere er set med nordiske øjne lav, mellem 30 og 40% (*Weiss og Schmidt, 2000, 142*)

Den vigtigste hovedorganisation i Tyskland er Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB, som er en sammenslutning af 17 forbund med 8,3 mill. medlemmer (*WYATT: 2000, 196*). Den er officielt partipolitisk uafhængig, men har i praksis nære forbindelser med det tyske socialdemokratiske parti, SPD, idet majoriteten af funktionærerne er socialdemokrater. Men samtidigt stræber man efter at give medlemmerne af det konservative CDU pladser i de besluttende faglige udvalg. De liberale FDP har derimod ingen nævneværdig indflydelse i fagforeningerne. (*Ahlberg og Bruun: 1996: 18 med henvisning til Weiss: 1991: 17f.*). DGB er i højere grad struktureret omkring industrier/brancher end omkring fag. DGB's program er opdelt i følgende hovedtemaer: Det gode arbejdsliv, økonomisk medbestemmelse, fuld beskæftigelse, kontrol med økonomiske beslutninger samt demokrati på arbejdsmarkedet.

DGB's medlemsorganisationer er bl.a.:

- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, VER.DI, er en ny sammenslutning fra 2001 af ÖTV (offentlig service og transport) med 1,6 mill. medlemmer bestående af den tyske sammenslutning af funktionærer, DAG, med ca. 480.000 medlemmer, postbudenes fagforening, DPG, mediarbejdernes fagforening, IG Medien, og fagforeningen for bankfunktionærer og forsikringsagenter, HBV. Med ca. 3 mio. medlemmer udgør VER.DI den største fagforening i verden.
- IG Metall med 2,8 mio. medlemmer
- IG Chemie-Papier-Keramik med 800.000 medlemmer

Andre fagforbund er:

- Det tyske funktionærforbund (Deutscher Beamtenbund) med omkring 1 mill. medlemmer
- Det Kristlige fagforbund Cristlicher Gewerkschaftsbund, CGB med 300.000 medlemmer, der blev grundlagt i 1955, er også organiseret omkring beskæftigelsesområder.
- Ledernes fagforening (*Union der leitenden Angestellten, ULA*). Ledende medarbejderes interesse i at danne fagforeninger er relativ ny. Det anslås, at omkring 40.000 ledere er organiseret. ULA har endnu ikke nogen forhandlingsret.

Den føderale sammenslutning af tyske arbejdsgivere, *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA*, er hovedorganisationen for individuelle arbejdsgiversammenslutninger, sektororganiserede lokalt og regionalt. BDA indgår normalt ikke selv kollektive overenskomster. Omkring 80 % af alle tyske arbejdsgivere er organiseret – en betydelig højere grad af organisering end lønmodtagerne. (Weiss, 1999, 46). Arbejdsgiverorganisationen inden for jern- og stålområdet er ikke medlem af BDA på grund af specielle regler om medarbejderindflydelse inden for dette område. Nogle meget store virksomheder, som f.eks. Volkswagen står udenfor en arbejdsgiverforening og forhandler selvstændigt. Finansieringen af BDA dækkes af medlemsorganisationerne.

3.5 Danmark

Historisk stammer det danske overenskomstsystem fra 1899, hvor den første hovedaftale, *Septemberforliget*, blev indgået. På daværende tidspunkt var det danske arbejdsmarked præget af strejker og lockouts, hvilket førte til etableringen af et forhandlingsudvalg sammensat af repræsentanter fra de to nyoprettede hovedorganisationer på arbejdsmarkedet, De Samvirkende Fagforbund og Dansk Smede- og Metalforening. Udvalget indgik *Septemberforliget* og hermed fik Danmark ikke alene det væsentlige grundlag for en aftalemodel til løsning af konflikter mellem parterne på arbejdsmarkedet, men også et afgørende instrument til et bredere velfærdsstatsligt institutionaliseret politisk system, der er blevet betegnet som *den danske model* (Due et. al.: 1999, 85). I forliget anerkendte arbejdsgiverne lønmodtagernes ret til at organisere sig og føre kollektive overenskomstforhandlinger, mens lønmodtagerne anerkendte arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet (Kristiansen: 2001, 4). Imidlertid var der stadig uløste problemer i modellen som f.eks., at de beslutninger der blev truffet kun kunne gennemtvinges gennem en afgørelse ved en almindelig domstol. Som konsekvens af dette blev ”Augustudvalget” udpeget i 1908. Udvalget var sammensat af 10 repræsentanter fra henholdsvis arbejdstagersiden og arbejdsgiversiden. Formanden for udvalget, højesteretsdommer Carl Ussing, regnes i dag som hovedarkitekten bag den danske model. Udvalget foreslog som supplement til Septemberforliget en lov om ’Den faste Voldgiftsret’ (nu Arbejdsretten) samt udnævnelsen af en forligsmand (nu Statens Forligsinstitution) (Kristiansen: 2001, 5). Hermed var fundamentet til den danske model blevet støbt.

Hovedprincipperne i Septemberforliget gælder stadig i dag i Hovedaftalen mellem LO og DA. Den er dog blevet revideret i 1960, 1973, 1981 og 1993, hvor den vigtigste ændring skete i 1960 med den nye bestemmelse om afskedigelsesbeskyttelse (*Kristiansen:2001,21*).

Den danske model har to afgørende juridiske kendetræk. Det *første* er den teoretiske orientering mod aftaleretten. Her adskiller de juridiske betingelser i Danmark sig fundamentalt fra de lande, hvor staten spiller en afgørende rolle, og hvor lovgivning er den primære retskilde for arbejdsretten. Den arbejdsretlige lovgivning i Danmark er forholdsvis begrænset. De relevante organisationer på arbejdsmarkedet spiller traditionelt en stor rolle i det forberedende lovgivningsarbejde på området således, at organisationerne tager hovedansvaret for udviklingen af reglerne. Herved sikres det, at reglerne bliver respekteret af alle parter. I forbindelse med implementeringen af arbejdsretlige EU-direktiver er denne praksis i høj grad blevet anvendt.

Det *andet* karakteristiske træk er, at den kollektive overenskomst spiller en central rolle i den individuelle ansættelseskontrakt (*Dahlberg Larsen:2000,105*). Der etableres dog ikke individuelle arbejdsforhold ved den kollektive overenskomst. Hertil kræves individuelle ansættelsesaftaler mellem hver enkel ansat og dennes arbejdsgiver (*Nielsen,:1996,87*).

Jens Kristiansen (*Kristiansen:2001*) anfører, at det danske organisations- og overenskomstsysteem i sin klassiske form er under forandring på flere punkter bl.a. fokuseres der i dag på arbejdsmarkedet mere på individualitet og decentrale beslutninger. Ligeledes at det stadig mere intense internationale samarbejde også påvirker kernen i den danske aftalemodel: det selvregulerende og selvforvaltende danske organisations- og overenskomstsysteem. (*Kristiansen:2001*).

Nøgleord for udviklingen af overenskomstreguleringen i Danmark er først og fremmest *kontinuitet*. Siden 1899 hvor ”Septemberforliget” blev indgået, har den dominerende regulering af arbejds-markedsforhold i Danmark været kollektive overenskomster. Også forholdet mellem arbejdsmarkedets parter er aftalereguleret i Hovedaftaler. Regler vedrørende konfliktløsning er lovreguleret i f.eks. Lov om Arbejdsretten. Dog har der på arbejdsmarkedets område i Danmark altid fundet supplerende lovgivning sted f.eks. vedrørende ferie, barselsorlov evt. suppleret med kollektive overenskomster. Danmarks medlemskab af EU og den stigende individualisering på arbejdsmarkedet har ligeledes været medvirkende til en udvikling hen imod mere lovgivning.

3.5.1 Største faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer.

Omkring 80% af arbejdstagerne i Danmark er medlemmer af en faglig organisation, hvoraf de fleste hører ind under LO med et medlemstal på 1,449.298 millioner. Udover LO er de vigtigste *hovedorganisationer* for arbejdstagere i Danmark Fællesrådet for Danske Tjenestemands- og Funktionærorganisationer, FTF, med

351.981 medlemmer og Akademikernes Centralorganisation, AC med 243.407 medlemmer (*Danmarks Statistik, 2002 og Akademikernes Centralorganisation, www.AC.dk*).

Det største *fagforbund* er Handels- og Kontorfunktionærernes fagforbund, HK, som har 377.190 medlemmer, herefter kommer Specialarbejderforbundet i Danmark, som har 325.739 medlemmer, FOA Forbundet af offentlige ansatte, som har 197.487 medlemmer, og metalarbejderne som har 136.579 medlemmer. Mange ufaglærte kvinder er organiseret i deres egen fagforening under LO, Kvindeligt Arbejderforbund, KAD som har 82.277 medlemmer, men der er mange kvinder i andre fagforeninger. Imidlertid har KAD og SID i foråret 2002 vedtaget en fusion, der planlægges realiseret i 2004. Hermed kan de to fusionerede forbund blive LOs største medlemsforbund.

FTF organiserer bl.a. folkeskolelærere, sygeplejersker og uddannede pædagoger.

Akademikernes Centralorganisation, AC er paraplyorganisation for akademiske fagforbund i Danmark bl.a. jurister og økonomer som er organiseret i DJØF, ingeniører i Ingeniørforbundet, læger og bibliotekarer.

Ledere i Danmark, fra såvel det offentlige som det private erhvervsliv har deres egen fagforening, Ledernes Hovedorganisation. Foreningen indgår kollektive overenskomster med DA, som bl.a. vedrører bestemmelser om, hvorledes konflikter mellem en leder og dennes virksomhed skal løses, arrangementer vedrørende pensionsopsparinger etc.

Fagbevægelsen i Danmark er - i modsætning til f.eks. i Frankrig - en enhedsfagbevægelse og er derfor ikke partipolitisk eller ideologisk opsplittet bortset fra en lille gruppe kristelige fagforeninger. Traditionelt har LO altid været tæt knyttet til Socialdemokratiet i Danmark, men i dag ses en tendens væk fra den meget tætte tilknytning, bl.a. opgav LO i 2001 at støtte den socialdemokratiske dagspresse og i 2002 sin økonomiske støtte til socialdemokratiet. Dette skal bl.a. ses på baggrund af, at der hersker en større politisk spredning blandt LOs medlemmer i dag end tidligere og at tendensen blandt arbejdsgiverorganisationerne ligeledes er, at man opfører med økonomisk støtte til partier.

Den største hovedorganisation for arbejdsgivere er Dansk Arbejdsgiverforening, DA, som er paraplyorganisation for 46 medlemsorganisationer opdelt efter erhvervsområde med 30.000 virksomheder som medlemmer. De senere år har været præget af flere sammenlægninger af sektororganisationerne. DA's største medlemsorganisation er Dansk Industri, DI, som har 52 procent af stemmerne i DA's hovedbestyrelse som følge af en sammenlægning i 1992 med sammenslutningen af Industriens Arbejdsgivere. Samlet set er ca. 40% af arbejdsgiverne medlem af arbejdsgiverforening, der er tilsluttet DA (*Ryberg-Welander: 2000, 193*).

DA har mange beføjelser i relation til medlemmerne. F.eks. kan DA på eget initiativ slutte overenskomster med modparten på arbejdsmarkedet. Aftalen kan slutes på medlemmernes vegne og binder disse (Ryberg-Welander:2000,193).

Uden for DA er der to andre arbejdsgiverorganisationer: Finanssektorens Arbejdsgiverforening, FA, som primært dækker banker og forsikringsselskaber, og Sammenslutningen af landbrugets arbejdsgiverforening, SALA, som dækker landbruget og dets forædlingsvirksomheder, slagterier og mejerier (Strøby, Jensen:2000, 103).

.

4. Begrebet kollektiv overenskomst.

Der er ingen fælles juridisk definition af, hvad en kollektiv overenskomst er, i de fem lande, denne rapport belyser, men i nedenstående afsnit fremhæves særtræk ved forståelsen heraf i de enkelte lande.

4.1 I Storbritannien anvender man ikke nogen fast legal definition på kollektive overenskomster. En kollektiv overenskomst i Storbritannien er *ikke* er bindende som en kontrakt og den har derfor ikke obligatorisk eller kontraktmæssig virkning¹.

4.2 I Finland defineres en kollektiv overenskomst i den finske *Lov om Kollektive overenskomster (436/46) §1, stk. 1:* ” En kollektiv overenskomst er i henhold til denne lov en hvilken som helst aftale, der er indgået mellem en eller flere arbejdsgivere eller registrerede sammenslutninger af arbejdsgivere og en eller flere registrerede sammenslutninger af arbejdstagere, der vedrører betingelse,r der skal opfyldes i en ansættelseskontrakt eller generelt i et ansættelsesforhold”. Stk. 2: ”I henhold til denne lov betyder ”sammenslutning af arbejdsgivere” en hvilken som helst sammenslutning hvis specifikke mål omfatter at varetage arbejdsgivernes interesser i forhold vedr. ansættelser; og ”sammenslutninger af arbejdstagere” bety-

¹ Begrebet ”kollektive forhandlinger” siges at være blevet opfundet af Beatrice Webb i 1891 og senere videreudviklet sammen med Sidney Webb. Begrebet blev i mange år anset som det kollektive modstykke til *industrial bargaining* på arbejdsmarkedet: “*Instead of the employer making a series of separate contracts with isolated individuals he meets with a collective will, and settles, in a single agreement, the principles upon which, for the time being all workmen of a particular group, or class, or grade, will be engaged*” (Sidney and Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, p. 173). Senere blev denne analyse kritiseret af Allan Flanders (i *British Journal of Industrial Relations*, 6:1968)som utilstrækkelig, fordi det af denne definition fremstår, som om kollektive overenskomster får nogen til at købe og sælge arbejdskraft, hvorimod fakta er, at den kollektive overenskomst kun giver *betingelserne*, hvorpå individuelle arbejdstagere sælger deres arbejdskraft. Dette ledte Flanders til at udvikle en alternativ teori om kollektive overenskomst forhandlinger som “*An institution for the joint regulation of labour management and labour markets*”. Mod denne definition har Alan Fox argumenteret for, at i kollektive overenskomst-forhandlinger er der: ”1) A bargaining process during which the parties deploy arguments, present evidence and issue threats; this may or may not end in 2) an agreement which adjusts the antithetical interests of buyer and seller. This may or may not be embodied in 3) a contract into which both parties decide to enter...In practice these elements often appear to be fixed in a single process...But it is important to distinguish them for analytical purposes”. (*British Journal of Industrial relations*,13,: 1975p. 151. citeret af Hepple: 1992,369).

der en hvilken som helst sammenslutning, hvis specifikke formål omfatter at varetage arbejdstagernes interesser i ansættelsesforhold”.

4.3 I Frankrig eksisterer ligeledes en juridisk definition på kollektive overenskomster i Lov af 13. november 1982 (no. 82.957) om respekt af kollektive overenskomster og afgørelser af kollektive konflikter, Afdeling L.-132-2. ” *En kollektiv arbejdsaftale eller arrangement er et dokument (som for at være gyldigt skal være skriftligt) indgået mellem:*

Én eller flere arbejdstagerorganisationer, som er blevet anerkendt som repræsentativ på nationalt niveau i henhold til Afdeling L-133-2 af denne lov eller som er medlemmer af en organisation, som har fremkommet med beviser på, at de er ansvarlige inden for det område, hvor denne aftale eller arrangement gælder og én eller flere arbejdsgiverorganisationer eller anden gruppe af arbejdsgivere eller en eller flere individuelle arbejdsgivere.

4.4 I Tyskland er kollektive overenskomster i den tyske lov om kollektive overenskomster fra 1969 defineret som: ”*Skriftlige overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiver-organisationer, selvom de også kan indgås mellem individuelle arbejdsgivere og fagforeninger repræsenteret i deres virksomhed.*”

4.5 I Danmark forstås en kollektiv aftale normalt som en aftale indgået mellem en organisation af lønmodtagere og en organisation af arbejdsgivere eller en enkelt arbejdsgiver (virksomhed) om de løn- og arbejdsvilkår, der skal finde anvendelse i forholdet mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver (overenskomstens normative bestemmelser) samt om forholdet i øvrigt mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, herunder disses organisationer (overenskomstens obligatoriske betingelser (Nielsen:1996:87 jfr. Jacobsen:1994,34). Imidlertid findes der ikke nogen definition fastsat ved lov.² Særligt i ældre litteratur findes der en vis tradition for en meget bred afgrænsning, efter hvilken begrebet kollektiv aftale omfatter alle aftaler, hvor der på lønmodtagersiden er et flertal af arbejdstagere.(Illum: 1964,77 som refererer til Hovedaftalen af 1960 og Jacobsen:87, 76-78. Se endvidere i denne rapport side 27). Der kræves efter denne opfattelse ikke en organisation på lønmodtagersiden (jfr. også Arbejdsrettens dom AD 90.007). Imidlertid vurderer Ruth Nielsen, at EU-direktivet om information og høring (Direktiv 2002/14/EG af 11. marts 2002 om information og høring af arbejdstagere i Det Europæiske Fællesskab) kommer til at bidrage til at udvikle den danske kollektivaftalebegreb i retning mod traditionen i Sverige og Finland og de fleste andre EU-lande.(Nielsen i EU & Arbetsrett nr. 1:2002,5)

² *Hovedaftalen af 1960 mellem LO og DA indeholdt en definition af en kollektiv overenskomst hvorefter en kollektiv overenskomst var ” en overenskomst om løn- og arbejdsforhold mellem en arbejderorganisation på den ene side og en arbejdsgiverorganisation eller enkelt arbejdsgiver (virksomhed) på den anden side”.. I den nugældende Hovedaftale fra 1993 findes der ingen definition. (Nielsen:1996,87).*

5. Reguleringen af de kollektive overenskomster

Det følgende afsnit beskriver, hvorledes kollektive overenskomster er reguleret i de fem lande, hvor detaljeret lovgivningen er, samt om den regulerer parternes indbyrdes forhold.

5.1 Storbritannien

I Storbritannien blev basis for ansættelsesretten lagt i det 19. og tidligt i det 20. årh. Engelsk ansættelsesret har siden 1960 som tidligere nævnt været præget af store udsving i lovgivningen alt efter hvilket parti, der besad regeringsmagten. Labour regeringerne gav større magt til fagforeningerne, som så blev fjernet igen af de konservative regeringer. Skiftende konservative regeringer iværksatte flere radikale ændringer inden for arbejdsretten og ansættelsesretten i perioden fra 1979 til 1997.

Efter Labour regeringen tiltrådte i 1997, er der blevet vedtaget visse foranstaltninger for at forbedre rettigheder for individuelle arbejdstagere f.eks. en lov om minimumsløn og udvidet beskyttelse mod visse former for fyringer. Med hensyn til kollektive rettigheder blev *The Employment Relations Act* vedtaget i 1999. Loven indførte nye procedurer, som trådte i kraft i juni 2000 om anerkendelse af uafhængige fagforeninger i virksomheder med mindst 21 ansatte, hvis der er ønske herom hos flertallet af de ansatte. Hensigten med disse procedurer er at fremme indgåelsen af frivillige kollektive overenskomster, hvor dette er muligt. Hvis arbejdsgiverne og fagforeningerne ikke kan blive enige, vil CAC, the Central Arbitration Committee som er en uafhængig permanent mæglingsinstans hvis medlemmer bl.a. består af repræsentanter fra lønmodtager og arbejdsgiversiden (*jfr. CAC's hjemmeside www.cac.uk*) bestemme sammensætningen af et forhandlingsudvalg og om fagforeningen kan anerkendes samt - hvis det bliver nødvendigt – bestemme en retligt bindende procedure for forhandling om løn, arbejdstid og ferie.

Endvidere indeholder loven regler om fagforeningernes ret til at få adgang til virksomhederne i forbindelse med afstemninger om anerkendelse af fagforeningsrepræsentation blandt medarbejderne, samt et forslag til en metode for kollektive forhandlinger, hvor CAC har kompetence til at pålægge parterne at anvende en bestemt procedure. På arbejdspladser, hvor CAC har bestemt hvilke forhandlingsprocedurer, der skal anvendes (fordi arbejdsgivere og fagforeninger ikke selv har kunnet nå til enighed om en procedure), er der efter lovens afsnit 5 pligt for arbejdsgiverne til at informere de fagforeninger, der er blevet anerkendt som forhandlingsberettigede og pligt til, at de to parter mødes for at diskutere fastlæggelsen af en virksomhedspolitik vedr. træning af medarbejderne og arbejdstilrettelæggelse for arbejdstagerne, der sidder i de relevante forhandlingsorganer (se endvidere side 25 og 28).

Loven indeholder ligeledes regler om ændringer i forhandlingsudvalg og endvidere regler om beskyttelse af arbejdstagere mod skadevirkninger eller fyring på grund af udførelse af faglige aktiviteter.

Labour regeringen afsluttede desuden Storbritanniens *opt out* fra EU's Sociale Kapitel og implementerer nu EU lovgivning, som Storbritannien før var undtaget fra.

5.2 Finland

I Finland er kollektive overenskomster reguleret af Loven om Kollektive Overenskomster, som i § 2 bl.a. stiller krav til *skriftlighed* og *registreringspligt* af overenskomsten for parterne. *Varigheden* af overenskomsten reguleres af lovens § 3, mens § 4 regulerer, hvem overenskomsten binder. Hvis en individuel kontrakt er i *modstrid* med den kollektive overenskomst, siger lovens § 6, at den berørte del af kontrakten vil være *ugyldig og fortrænges* af reglerne i den kollektive overenskomst på området. Loven indeholder ligeledes i § 7, stk.1 *sanktionsregler* i form af bod til parterne, såfremt overenskomsten ikke overholdes. Loven indeholder ligeledes pligt for parterne til at *kontrollere overholdelsen* af overenskomsterne.

Som det ses af ovenstående, giver lovgivningen i Finland i stort omfang reguleringskompetencen vedr. ansættelsesforhold til arbejdsmarkedets parter. Endvidere er spillereglerne for indgåelsen af de kollektive overenskomster meget detaljeret reguleret både, hvad angår proceduremæssige forhold omkring overenskomsten, rangordenen mellem en individuel kontrakt og den kollektive overenskomst, og sanktionsregler ved brud på overenskomsterne.

5.3 Frankrig

Den franske lov om "*respekt for kollektive forhandlinger og løsning af konflikter vedr. kollektive arbejdskonflikter*" af 13. November 1982 med ændringer i 1983 og 1985 indeholder en meget detaljeret regulering af forhold vedr. kollektive overenskomster, det være sig både, hvad angår *proceduremæssige og formelle krav*, herunder et *egentligt krav* til parterne om, at de skal forhandle, men ikke noget krav om, at de skal indgå en kollektiv overenskomst (Nielsen:2000), *personkredsen*, der kan indgå overenskomster, *varighed*, *registrering* af overenskomsten, *niveauer* for kollektive overenskomstforhandlinger samt *indholdskrav* til, hvad overenskomstparterne skal forhandle om inden for de forskellige sektorer og betingelser for, hvordan fagforeningsrepræsentanter sammen andre medarbejderrepræsentanter kan anvende deres ret til at forhandle overenskomster eller andre arrangementer på virksomhedsniveau. Endvidere indeholder loven detaljerede regler om betingelser for *almengyldiggørelse - erga omnes virkning* - af overenskomster.

5.4 Tyskland

I Tyskland er forhold vedr. kollektive overenskomster ligeledes lovreguleret i lov om kollektive overenskomster fra 25. august 1969 med ændringer i 1974. Denne lov regulerer ligesom den finske og franske lov forhold vedrørende indhold og form af kollektive overenskomster, parterne i den kollektive overenskomst, den kollektive overenskomsts bindende virkning, almengyldiggørelse af en kollektiv overenskomst, registreringspligt, informationspligt, offentliggørelse af overenskomsten på virksomheden, procedurer for implementering, når en kollektiv over-

enskomst gøres almen gyldig, og regler om, at loven også gælder for personer i ansættelseslignende forhold (atypisk ansatte) under visse betingelser.

5.5 Danmark

Danmark har ikke som det er tilfælde f.eks. i andre skandinaviske lande nogen permanent lov, der regulerer kollektive overenskomster. I Danmark er disse forhold reguleret i hovedaftaler. Hovedaftalen mellem LO og DA - har siden den blev indgået for første gang i 1899 ved Septemberforliget (og siden er blevet revideret i 1981, 87 og 92) udgjort en *overordnet ramme* for forholdet mellem arbejdstagere og arbejdsgivere inden for LO/DA området. Selvom den formelt kun binder aftaleparterne, er dens indflydelse meget større, idet mange af dens bestemmelser stammer fra og er en videreudvikling af retlige principper. Aftalen understøtter ligeledes de centrale organisationers magt, idet den pålægger disse ansvaret for, at dens bestemmelser overholdes. Videre pålægger den de underskrivende parter ikke at støtte nogen utilknyttet organisation eller virksomhed.

Hovedaftalen regulerer endvidere forhold vedrørende arbejdsstandsninger og definition af disse (fredspligtproblematikken). Endvidere sikres arbejdsgivernes ledelsesret. Spørgsmål vedrørende sikring mod uretfærdig fyring, regler om sikring af tillidsfolk samt klage og sanktionsregler er ligeledes indeholdt i Hovedaftalen.

6. Overenskomstparterne

6.1 Storbritannien

I Storbritannien skal fagforeningerne være registreret som uafhængige hos den regeringsudpegede *Certification Officer*. For at kunne overholde kravet om uafhængighed skal fagforeningen opfylde forskellige krav i henhold til *the Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act fra 1992*, hvor det vigtigste er, at den ikke er kontrolleret eller domineret af en arbejdsgiver.

Imidlertid giver registrering ikke automatisk ret til at indgå kollektive overenskomster med en arbejdsgiver eller en arbejdsgiverorganisation. I Storbritannien er anerkendelse af en fagforening, med det formål at indgå kollektive overenskomster som hovedregel afhængigt af arbejdsgiveren. Imidlertid viser nyere undersøgelser (*Deakin og Oxenbridge, 2001*) vedrørende de lovfastsatte anerkendelsesprocedurer i *The Employment Relations Act 1999 (ERA)*, at denne lov sammen med stigende EU indflydelse peger på en begyndende opblødning i den traditionelt negative arbejdsgiverholdning til fagforeninger hen imod en større anerkendelse. Dette har medført en ændring i samarbejdsrelationerne mellem arbejdsgiverne og fagforeningerne. Konfliktspørgsmål om, hvorvidt en fagforening er blevet anerkendt af en given arbejdsgiver, afgøres af en *Employment Tribunal* eller en almindelig domstol. Med anerkendelse følger en del rettigheder vedr. information og høring for fagforeningen.

6.2 Finland

I Finland er reglerne for hvem der kan indgå kollektive overenskomster reguleret i *Lov om kollektive overenskomster (nr. 436/1946)*. I henhold til denne lov kan kollektive overenskomster indgås af en eller flere arbejdsgivere eller registrerede sammenslutninger af arbejdsgivere på den ene side og af arbejdstagerorganisationer på den anden side. Sammenslutningernes *formål* skal være, at varetage interesserne for hhv. arbejdsgiver og arbejdstager siden.

6.3 Frankrig

I Frankrig skal en fagforening være godkendt som *repræsentativ* for at kunne deltage som part i kollektive overenskomster. Dette krav blev indført i 1936 som et kriterium for at kunne deltage i udformningen af kollektive overenskomster, der kunne almenlydiggøres. Senere blev kravet om repræsentativitet udvidet til at gælde for et stort område af fagforeningsaktiviteterne. Kravet om repræsentativitet betyder, at kun fagforeninger, der opfylder visse kriterier, kan godkendes som repræsentative (*Nielsen: 2000,84*).

Fem hovedorganisationer er blevet anerkendt af regeringen som repræsentative på det tværingdustrielle niveau (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT og CGT-FO). De fagforeninger, som er medlemmer af dem, er automatisk kvalificerede som repræsentative på lavere niveauer, f.eks. på sektor, regionalt, *département*, lokalt eller virksomhedsniveau. Andre organisationer kan ligeledes opnå at blive kvalificerede, hvis de kan demonstrere, at de opfylder de krav, der stilles. Disse krav fortolkes i praksis forholdsvis lempeligt.

Som følge af loven om 35 timers arbejdsuge er der siden 1998 sket en stigning i antallet af kollektive overenskomster. Dette har sat fokus på de kollektive overenskomster, der er blevet indgået af fagforeninger med meget få medlemmer, men som måske alligevel fik deres overenskomst ophøjet til lov via almenlydiggørelse.

Der hersker ikke de samme krav til repræsentativiteten for arbejdsgiverne i Frankrig. Arbejdsgiverparten kan være en eller flere arbejdsgiverorganisationer eller en eller flere individuelle arbejdsgivere.

6.4 Tyskland

I Tyskland skal en fagforening være repræsenteret i *mere end to virksomheder* for at være kvalificeret til at være part i en kollektiv overenskomst. Dette krav stilles af den tyske forbundsarbejdsret sammen med en række andre kriterier, som skal overholdes af organisationer for at kunne anerkendes som part i en kollektiv overenskomst:

- Organisationen skal være etableret på *ubestemt tid*
- Den skal have en samlet struktur
- Have en vis styrke (størrelse, medlemstal) for at blive taget alvorlig af arbejdsgiversiden
- Være uafhængig af indflydelse fra arbejdsgiver, stat og politiske partier.

- Medlemmerne skal have mulighed for at få indflydelse på organisationens aktiviteter.

Arbejdsgiversiden i Tyskland kan være arbejdsgiverorganisationer eller individuelle arbejdsgivere.

6.5 Danmark

I Danmark er anerkendelsen af fagforeninger som part baseret på overenskomster. Fagforeningernes status er aldrig blevet lovreguleret i Danmark.

I praksis stilles der meget få krav til repræsentativitet. Et konkret eksempel fra arbejdsretten er AT 1991/37 (sag 90.007), hvor en gruppe ingeniører på en virksomhed blev anset for at udgøre tilstrækkelig kollektivitet på lønmodtagersiden. Ingeniørerne var sammensluttet i "virksomhedsgruppen" med egne vedtægter og kompetente organer. Virksomhedsgruppen havde et meget begrænset antal medlemmer, men var dog åben for en bredere og skiftende personkreds. Virksomhedsgruppen havde derfor foreningskarakter, og der var derfor ifølge Arbejdsretten tale om en kollektiv overenskomst. (*Kristiansen:2001,14*).

Arbejdsgiverparten kan være en arbejdsgiverforening eller en individuel arbejdsgiver, som uden at være medlem af en arbejdsgiverorganisation kan indgå en tiltrædelsesoverenskomst med en fagforening.

7. Forhandlingsrettigheder og pligter

Generelt er der i de fleste af EU's medlemsstater hverken ret eller pligt for nogen af parterne til at forhandle. Forhandling er en funktion af magtforholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og er i det store og hele afhængig af, hvor stærk arbejdstagernes kollektive organisering er.

7.1 Storbritannien

I Storbritannien blev retten for uafhængige fagforeninger til ad rettens vej at opnå anerkendelse af arbejdsgivere fjernet i 1980. Dette betød, at der i mange år ikke eksisterede nogen pligt for en arbejdsgiver til under visse omstændigheder at anerkende en fagforening som forhandlingspartner i forbindelse med kollektive overenskomster. Imidlertid er dette ændret i de senere år under Blair regeringen. The Employment Relations Act (ERA) der trådte i kraft i Juni 2000, udgør Blair regeringens ramme for anerkendelse af fagforeninger og arbejdsgiverens pligt til at anerkende fagforeninger i virksomheder med mere end 20 ansatte. Loven indeholder en 10-trins procedure, som kan anvendes af en fagforening, der vil opnå anerkendelse af en arbejdsgiver. Udgangspunktet er frivillige overenskomster, men i tilfælde af konflikter har det centrale mæglingsudvalg, CAC hjemmel til at intervenere (*Oxenbridge et. al. , 2001*)

I virksomheder, hvor mere end 50 % af de ansatte er medlemmer af en fagforening, kan CAC anerkende fagforeningen. Andre steder kan CAC arrangere hemme-

lige afstemninger for medarbejderne. Anerkendelse af fagforeningen følger her, hvis der er flertal for anerkendelse af fagforeningen som forhandler på medarbejdernes vegne blandt dem, der stemmer, og disse udgør mindst 40% af de stemmeberettigede.

Siden introduktionen af loven har de fleste arbejdsgivere frivilligt indgået aftaler. Hovedparten af de sager, hvor CAC har været involveret, har drejet sig om uenigheder vedr. fortolkning af, hvad et forhandlingsudvalg ”bargaining unit” er.

Ifølge Wyatt (2001) viser nyere undersøgelser i England, at 44 procent af arbejdstagerne i Storbritannien er ansat på en virksomhed, hvor fagforeningen er anerkendt som berettiget til at forhandle lønforhold.

7.2 Finland

I Finland er systemet for kollektive forhandlinger baseret på frie forhandlinger og frivillig indgåelse af kollektive overenskomster. (Bruun, 199, 213). Endvidere er der i Finland et udbygget system af medarbejderdeltagelse under medvirken af fagforeningerne i henhold til loven om samarbejde på virksomhederne fra 1978 som i 1996 inkorporerede EU-direktivet om Europæiske samarbejds-udvalg og en nyere lov fra 2000 om ansættelsesaftaler.

7.3 Frankrig

I Frankrig har der siden 1982 eksisteret en *pligt* til at forhandle inden for de forskellige industrisektorer og på virksomhedsniveau og i visse situationer kan en part idømmes bøder for ikke at møde op til forhandlingerne. Men der er ingen pligt til at *indgå* en overenskomst (Nielsen: 2000). På sektorniveau skal der forhandles om minimumsløn (hvert år) og jobklassifikation. På virksomhedsniveau skal der forhandles om områder som ret til at ytre sig, uddannelsesplaner (hvis disse ikke er blevet forhandlet på sektorniveau), årlig forhandling af løn for forskellige kategorier af ansatte, faktisk ³ arbejdstid og organisering af arbejdstiden. Der eksisterer sanktioner, hvis den ene side nægter at forhandle.

7.4 Tyskland

I Tyskland er der ingen generel forpligtelse til at forhandle kollektive overenskomster. Imidlertid har man via lovgivningen en udbygget medbestemmelsesordning på virksomhederne som formelt er adskilt fra det kollektive overenskomstsysteem, men hvor fagforeningerne ofte har stor indflydelse. (Weiss, 1999, 43).

7.5 Danmark

I Danmark bygger det kollektive overenskomstsysteem fortsat på et kontraktretligt grundlag og der er normalt ikke pligt til at indlede forhandlinger om en aftale, hvis man ikke ønsker det. Der kan i visse specielle tilfælde være en pligt til at forhandle

³ Tilsvarende gælder i Norge mens svensk ret i Medbestämmandelagens § 11 pålægger arbejdsgivere en almindelig forhandlingspligt overfor organisationer, der begærer forhandlinger. (Nielsen: 1996, 88).

i henhold til en særlig aftale eller lov f.eks. i tilfælde af kollektive afskedigelser. Siden 1947 har der i Danmark været etableret samarbejdsudvalg i Danmark under obligatorisk medvirken af tillidsrepræsentanter (*Nielsen,1999,24*).

8. Niveauer for kollektive overenskomstforhandlinger.

Forhandlinger om overenskomster kan foregå på forskellige niveauer. Der er store forskelligheder mellem de fem undersøgte lande og generelt store forskelle mellem EU's medlemslande.

8.1 Storbritannien

I Storbritannien foregår den vigtigste del af forhandlingerne i den private sektor på virksomhedsniveau. Der har været en omfattende tilbagegang for kollektive forhandlinger om basis løntakster mellem arbejdsgiversammenslutninger og fagforeninger. (*Hepple,Bob:1999,97*).

8.2 Finland

De kollektive overenskomstforhandlinger i Finland foregår sædvanligvis på tre niveauer og i tre tempi.

På det centrale niveau forhandler hovedorganisationerne for hhv. arbejdstagere og arbejdsgivere rammeaftaler om løn, med retningslinier for lønstigninger, arbejdstid og andre betingelser. Resultatet kan udmunde i en overordnet rammeaftale for alle arbejdstagergrupper eller separate rammeaftaler for *blue-collar* og *white-collar* personale i den private sektor. Regeringer deltager ofte i disse centrale forhandlinger om indkomspolitik. Serviceområdet forhandler normalt ikke løn på centralt niveau.

Når rammeaftalerne foreligger eller hvis forhandlingerne om disse definitivt er brudt sammen, begynder forhandlingerne på sektorniveau. Hvis der foreligger en central rammeaftale har denne kun status som anbefaling, som parterne på sektorniveau kan godkende eller afvise. På denne måde opstår den mulighed, at nogle sektorer anvender rammeaftalerne, mens andre indgår deres egne individuelle overenskomster. Uanset om der foreligger en central rammeaftale eller ej, er sektorniveauet nøgleområdet for forhandling. Her fastsættes minimumsniveauet for løn og arbejdsvilkår formelt, og der forhandles om specifikke emner inden for en sektor.

Til sidst flytter forhandlingerne om anvendelsen af sektoraftalerne ned på virksomhedsniveau. Imidlertid har der historisk altid fundet forsvindende lidt selvstændige lønforhandlinger sted på virksomhedsniveau. De lokale forhandlinger har primært koncentreret sig om implementeringen af sektoraftalerne. Imidlertid har sektoraftalerne siden 1993 lagt mere vægt på at give virksomhederne lov til at forhandle overenskomster. Endvidere bliver virksomhedsaftaler også indgået af arbejdsgivere, som ikke er medlemmer af en arbejdsgiverorganisation. Normalt er disse aftaler baseret på den pågældende sektors overenskomst (*Antila:1996*).

8.3 Frankrig

Det kollektive aftalesystem i Frankrig bygger på ideen om, at generelle love eller centrale kollektive overenskomster skal videreudvikles gennem nationale aftaler indenfor sektorer eller brancher. Aftalen skal senere videreudvikles fra nationale brancheaftaler til regionale brancheaftaler for til sidst at udmunde i til forhandlinger og aftaler på de enkelte virksomheder (*Ryberg-Welander:200,101*).

8.4 Tyskland

I Tyskland indgår hovedorganisationerne ikke overenskomster. Men teoretisk, og i overensstemmelse med loven kunne den tyske føderation af fagforeninger DGB, blive autoriseret af sine medlemsorganisationer til at indgå kollektive overenskomster. Men det anføres af Weiss og Schmidt, at da individuelle fagforeninger eller individuelle arbejdsgiverorganisationer i Tyskland har meget lidt interesse i en sådan komplet centralisering af retten til at forhandle kollektive overenskomster, er en sådan kompetence hverken at finde i statutterne hos DGB eller BDA. (*Weiss og Smidt:2000*). Kollektive overenskomster bliver generelt indgået mellem en fagforening på den ene side og en arbejdsgiverorganisation på den anden, men virksomhedsaftaler anvendes også. Ca. en tredjedel af alle aftaler, der var indgået i 1991, var virksomhedsaftaler mellem fagforbund og uorganiserede arbejdsgivere. Dette vedrører fortrinsvis små virksomheder, men også f.eks. Volkswagen (som ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation) og nogle store arbejdsgivere indenfor energisektoren.

Aftaleområderne aftales af parterne selv. De kan dække et område med en specifik industri eller hele forbundsrepublikken for den pågældende industri. Inden for de fleste industrier bliver Tyskland delt op i forskellige regioner med det formål at indgå kollektive overenskomster. Det er op til organisationerne at beslutte grænserne for disse territorier. I nogle tilfælde er regionerne identiske med territoriet af en delstat. Men det behøver ikke nødvendigvis at være sådan. Tradition og praktiske overvejelser betyder, at opdelingen i regioner er forskellig afhængigt af hvilken industri, det drejer sig om. Herudover findes en mindre udbredt type aftaler – de såkaldte *Manteltarifsverträge*, det vil sige aftaler om andre ansættelsesvilkår end løn, der vedrører hele landet. Disse indeholder dog forskellige regler for de gamle og de nye delstater i Tyskland (*Ahlberg og Bruun, 1996:20*).

Indtil nu, og formentlig et stykke ud i fremtiden, foregår kollektive forhandlinger adskilt mellem øst og vest. Betingelserne for de to områder er ikke ensartede nok endnu, men forventes gradvist at blive det. Specielt på lønområdet er der blevet indgået en del kollektive aftaler, som omfatter en løbende forbedring i Østtyskland.

Det er vigtigt ikke at forveksle virksomhedsaftalerne med lokale kollektive overenskomster i betydningen aftale mellem en enkelt arbejdsgiver og en fagforening på arbejdspladsen. Faglige arbejdspladsorganisationer med ret til at indgå kollektive overenskomster findes ikke. Dette betyder ikke, at der ikke indgås retligt bin-

dende lokale overenskomster, men dette sker indenfor rammerne af det tyske medbestemmelsessystem (*Mitbestimmung*) efter reglerne i *Betriebsverfassungsgesetz* (Betr.VG). I dette system spiller de faglige organisationer formelt en tilbagetrukket rolle, og de er ikke parter i de virksomhedsoverenskomster, *Betriebsvereinbarungen*, som bliver indgået. I disse repræsenteres de ansatte af en slags medarbejdertalsmand, som sidder i virksomhedsrådet (*Betriebsrat*) og som er rekrutteret fra og vælges af alle arbejdstagere i virksomheden, uanset hvilken stilling de har i virksomheden og uanset, om de er organiserede eller ej. Loven bestemmer, at medarbejdertalsmanden skal være indstillet på samarbejde i fortrolighed med arbejdsgiveren. Vedkommende skal ikke bare varetage arbejdstagernes interesser men også virksomhedens. Udgangspunktet er altså ikke det samme som ved en overenskomstforhandling. Selv om det i praksis oftest er fagforeningsrepræsentanter, der vælges til pladserne i virksomhedsrådet – ca. 80% - medfører systemet ifølge Däubler, at virksomhedsrådene en gang imellem kommer til at fungere som en slags ”gule” fagforeninger. På den anden siden er de med til at fremme organisationen og aktiviteterne i de rigtige faglige organisationer.

8.5 Danmark

I Danmark har fag- og brancheorganisationerne den egentlige kompetence til at indgå overenskomster idet det centrale element i det danske kollektive overenskomstsystem er fag- og brancheoverenskomster der fastlægger løn- og arbejdsvilkår. Dette står i modsætning til en række andre europæiske lande bl.a. Tyskland og Frankrig. De danske organisationer har ikke en industriforbundsmodel med et mindre antal store brancheorienterede organisationer der indgår et forholdsvis begrænset antal brancheoverenskomster, men en fagforbundsmodel med en lang række faglige organisationer med overenskomster for hvert enkelt håndværksfag og profession (*Kristiansen:2001,18*).

Det er altså organisationsoverenskomsten der udgør det centrale element i det danske overenskomstsystem idet der stort set på alle centrale dele af det danske arbejdsmarked er indgået almindelige overenskomster mellem lønmodtager og arbejdsgiverorganisationer. Dog benyttes virksomhedsoverenskomster i stigende grad og det kollektive overenskomstsystem er ved at forandre sig. Imidlertid bliver de fleste virksomhedsoverenskomster dog stadig indgået indenfor rammerne af en overordnet overenskomst. (*Kristiansen:2001,18 jfr. Due et. al. 1993s. 408*).

Tidligere var kollektive forhandlinger i udstrakt grad centraliseret på næsten alle områder med medvirken af hovedorganisationerne og forligsinstitutionen. Imidlertid slog en tendens igennem i Danmark i slutningen af 70'erne, der er blevet kaldt *centraliseret decentralisering*. Dette skyldes bl.a. jfr. Due et. al., at centraliserede forhandlinger under hovedorganisationernes ledelse manglede evne til at producere holdbare resultater under de økonomiske krisetendenser der herskede på daværende tidspunkt. (*Due et.al:1994,254*).

Hovedaftaler udgør et sæt spilleregler af overordnet karakter og indgås primært af hovedorganisationerne. Det drejer sig bl.a. om regler for iværksættelse af kollektive kampskridt, fredspligt, ledelsesret og forhandlingspligt i forskellige sammenhænge - altså de ydre rammer for indgåelsen af overenskomster om løn- og arbejdsvilkår. Den toneangivende hovedaftale er hovedaftalen mellem LO og DA (med udspring i Septemberforliget). Denne har i vid udstrækning fungeret som paradigme for hovedaftaler på andre områder. Hovedaftalerne har generelt en langt mere statisk karakter (de løber typisk også i meget længere perioder end almindelige overenskomster). De kunne for så vist lige så godt fungere som almindelig lovgivning om de kollektive relationer mellem overenskomstparterne (således som det ses beskrevet for de fire andre lande i denne rapport). (Kristiansen:2001 p. 16).

9. Indholdet af den kollektive overenskomst: Normative og obligatoriske bestemmelser.

Der findes i den almindelige kollektive overenskomst to hovedtyper af overenskomstbestemmelser. Den ene hovedtype er bestemmelser der skal fastlægge indholdet af de individuelle arbejdsaftaler, der bliver indgået i overenskomsten. Disse bestemmelser kaldes "normative".

Den anden hovedtype er bestemmelser der umiddelbart kun skal regulere forholdet mellem organisationerne – aftaleparterne. Disse bestemmelser kaldes "obligatoriske". Denne kategori vedrører som det væsentligste bestemmelser om fredspligt og pligten til mægling, voldgift og forhandling. Imidlertid har mange bestemmelser som man traditionelt ville betegne som obligatoriske også indvirkning på den individuelle arbejdsaftale, så derfor skal denne skelnen mellem normative og obligatoriske bestemmelser ikke tages for tungt (Jacobsen:1987,78).

9.1 Storbritannien

I Storbritannien skelnes der ikke mellem den normative og den obligatoriske del af overenskomsten. Der skete i mange år ikke ændringer vedr. overenskomsternes omfang og indhold. Siden juni 2000, hvor *the Employment Relations Act* trådte i kraft, er der indgået flere overenskomster på virksomhedsplan end tidligere navnlig vedr. aftaler om arbejdets udførelse og implementering af organisatoriske ændringer i virksomheden (Oxenbridge et.al. 2001:1).

9.2 Finland

I Finland er den kollektive aftale et normativt dokument, som i overensstemmelse med loven om kollektive overenskomster fastsætter de betingelser, der skal være overholdt "i ansættelses-kontrakten eller i resten af ansættelsesforholdet". I henhold til loven skal en kollektiv overenskomst være skriftlig for at være gyldig. De sædvanlige normative regler i finske kollektive overenskomster vedrører lønforhold og procedurer for lønnens fastsættelse, tid og sted for lønudbetaling, arbejdets udførelse, forpligtelser til at udføre arbejdet, arbejdstid, ferie og afskedigelser. An-

dre regler, som kan vedrøre den normative del, vedrører sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, sociale forhold, medarbejderrepræsentanter og anvendelse og overholdelse af aftalen.

9.3 Frankrig

I Frankrig skelner loven (Code du Travail L 132-2) mellem en "*convention collective*" (kollektive overenskomster der dækker alle benævnelser og betingelser vedr. ansættelse, godtgørelser og sociale garantier) og "*accord collectif*" (en kollektiv aftale, der kun angår nogle få områder). Imidlertid har denne opdeling ingen væsentlig betydning, idet betingelserne, der regulerer udformningen og effektueringen af de to overenskomstområder, er de samme. Overenskomstparterne har frihed til at beslutte indholdet både i en "*convention collective*" og i en "*accord collectif*". Det er kun i forbindelse med en forlængelse, at en "*convention collective*" i princippet skal dække et vist antal områder, der er nævnt i loven (Lyon-Caen: 1999,96).

9.4 Tyskland

I Tyskland dækker den normative del spørgsmål vedr. arbejdstid, hvileperioder, løn, standarder og bedømmelseskriterier for kvaliteten af udførelsen af arbejdet. Overenskomsten indeholder ligeledes minimumsregler for løn og arbejdstid i den individuelle overenskomst. I Tyskland er lønniveauer for forskellige grupper af lønmodtagere fastsat som tillæg til hovedindholdet i den kollektive overenskomst. Sådanne lønskalaer er minimumslønninger, og arbejdsgiveren må som udgangspunkt ikke betale lavere lønninger, end denne skala angiver.

9.5 Danmark

I Danmark beslutes det normative indhold af den kollektive overenskomst af overenskomstparterne. Aftalerne består af individuelle og kollektive bestemmelser. Førstnævnte omfatter løn, time-dagpenge og overtid, tillæg (f.eks. ekstra feriepenge, sygetilskud etc.), arbejdsbeskrivelse, arbejdstid, fridage, sikkerhed i ansættelsen, sikkerhed etc. Kollektive normative bestemmelser vedrører medbestemmel-sesordninger, forskellige proceduremæssige regler etc. Der er generelt ingen begrænsninger for, hvilke emner der kan indgå i en overenskomst.

10. Fredspligten

Den *obligatoriske del* af den kollektive overenskomst vedrører som nævnt rettigheder og pligter for overenskomstens parter. Hovedforpligtelsen er *fredspligten*, i henhold til hvilken ingen af parterne, inden for overenskomstperioden, må iværksætte aktioner rettet mod den anden part med det formål at ændre betingelser, der er indeholdt i overenskomsten. I de lande, analysen omfatter, anerkendes fredspligten, men den praktiseres forskelligt.

10.1 Storbritannien

I Storbritannien er der ingen generel fredspligt, som binder parterne i en kollektiv overenskomst (den kollektive overenskomst er ikke en retligt bindende aftale). En

bestemmelse i en kollektiv overenskomst, som indskrænker retten til at konflikte, vil kun være bindende for individuelle arbejdstagere, hvis følgende kriterier er opfyldt:

- Den kollektive overenskomst skal være skriftlig
- Den skal indeholde en bestemmelse om, at overenskomstens løbetid skal eller vil blive inkorporeret i kontrakten.
- Der skal være nem adgang til informere sig om overenskomstens bestemmelser på arbejdsstedet for den berørte arbejdstager i løbet af arbejdstiden.
- Fagforeningen eller andre foreninger, som er part i overenskomsten skal være uafhængige.
- Betingelserne i overenskomsten skal eksplicit eller implicit være inkorporeret i den enkelte arbejdstagers kontrakt.

Imidlertid er der i Storbritannien udviklet en *retspraksis* der i realiteten fjerner friheden for arbejdstagere til at nedlægge arbejdet kollektivt. Fra tid til anden har parlamentet derfor tildelt sådanne grupper immunitet. Denne praksis blev særligt i 1980'erne indskrænket betydeligt og der blev udviklet en praksis hvor også fagforeningsrepræsentanter og organisationer blev tilkendt erstatningsansvar i forbindelse med strejker (*Hepple og Friedman 1992, 261*).

10.2 Finland

I Finland indeholder den finske *lov om kollektive overenskomster* et forbud mod aktioner i løbet af overenskomstperioden. Forbuddet mod strejker og lockouts har både en aktiv og en passiv del. Den aktive del vedrører en pligt for parterne til at sikre, at deres medlemmer ikke bryder forbuddet, mens den passive del vedrører en pligt til at undgå selv at foranstalte brud på overenskomsten.

10.3 Frankrig

I Frankrig er retten til at strejke en forfatningssikret rettighed, hvorfor en generel fredspligt ikke kan forekomme. *Code du travail* forpligter dog parterne i en kollektiv overenskomst til ”ikke at gøre noget, der ville kunne være i modsætning til en implementering af aftalen inden for dennes grænser”.

10.4 Tyskland

I Tyskland anses fredspligten for at være en stiltiende forudsætning for alle kollektive overenskomster. Den regnes til overenskomstens obligationsretlige forpligtelser og binder derfor kun parterne (*Däubler 1990, 131, Das Arbeitsrecht 1.*) Dette betyder ikke, at strejker ikke kan iværksættes. Den højeste arbejdsretsdomstol har slået fast, at en konflikt må have de faglige organisationers godkendelse for at være tilladt (*ibid. 629*).

10.5 Danmark

I Danmark er forhold, der vedrører fredspligten reguleret i Hovedaftalen mellem LO og DA §2: ”Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der indenfor det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etable-

res arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot) medmindre der er hjemmel herfor i ”Norm for regler for behandling af faglig strid” eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis”.

11. Bindende virkning

Med hensyn til den bindende virkning af en kollektiv overenskomst er der afgørende forskel mellem situationen i Storbritannien og rapportens andre fire lande.

11.1 Storbritannien

I Storbritannien er den overvejende antagelse vedr. kollektive overenskomster, at overenskomstparterne *ikke* har haft til hensigt at indgå en juridisk bindende kontrakt, *med mindre* overenskomsten indeholder en skriftlig bestemmelse, der udtrykkeligt nævner, at dette er parternes hensigt. I så tilfælde kan en kollektiv overenskomst i princippet gennemtvinges ved en domstol. I praksis sker dette dog sjældent. Øjensynligt er interessen ringe hos overenskomstparterne for at kunne gennemtvinge overenskomster gennem det retlige system. Imidlertid accepterer domstolene i de fleste tilfælde, at de materielle betingelser i den kollektive overenskomst (f.eks. vedr. løn, arbejdstid etc.) bliver inkorporeret i den individuelle ansættelseskontrakt, men dette betyder ikke at kollektive overenskomster bliver anset som værende obligatoriske minimumsbetingelser. Det er muligt for arbejdsgiveren og den individuelle arbejdstager at afvige fra betingelser i den kollektive overenskomst ved aftale.

11.2 Finland

I Finland regulerer *Lov om Kollektive Overenskomster* de normative forhold i den kollektive overenskomst, som er *automatisk bindende* for ansættelsesforholdet. Dette betyder, at bestemmelser i en individuel ansættelseskontrakt, som er i konflikt med en bestemmelse i en kollektiv overenskomst og som stiller den ansatte ringere end overenskomsten, *viger* for bestemmelsen i overenskomsten. Loven indeholder en liste over dem, der er bundet af den kollektive overenskomst Disse er på den ene side overenskomstparterne og på den anden side dem, der er bundet af overenskomsten uden at være parter. Den kollektive overenskomst som sådan er ikke bindende for dem, der ikke er medlemmer af organisationerne, men en arbejdsgiver som er bundet af aftalen må overholde dens bestemmelser også i forhold til ikke-organiserede ansatte.

En arbejdsgiver, som er bundet af en kollektiv overenskomst og som forsætligt bryder en normativ bestemmelse i denne eller som burde have indset, at han handlede i modstrid med en bestemmelse i overenskomsten, kan straffes med en bøde.

11.3 Frankrig

I Frankrig binder kollektive overenskomster juridisk og virker på samme måde som en lov. For at være retligt gældende skal de være underskrevet af mindst én af de fagforeninger, der er anerkendt som repræsentative. Denne regel kan i visse situationer give nogle fagforeninger stor indflydelse inden for et overenskomstområde,

hvor de ikke er særlig stærkt repræsenteret. Dette skyldes som tidligere nævnt, at den franske fagbevægelse ikke er en enhedsfagbevægelse, organiseringsgraden er lav ca. 10 % - og en fagforening kan blive anset som repræsentativ udelukkende, fordi den er tilknyttet en organisation, der er godkendt som repræsentativ på det centrale nationale plan.

Den kollektive overenskomst gælder for alle ansatte i de virksomheder, der er dækket af overenskomsten uanset, om de er medlemmer af en fagforening eller ej.

De kollektive overenskomster i Frankrig skal angive, hvilke virksomheder, der er omfattet. Omfanget af aftalen på brancheniveau defineres til dels af medlemskabet af en af de underskrivende arbejdsgiverorganisationer og til dels på baggrund af firmaets hovedaktivitet (produktion). Disse to betingelser er som hovedregel kumulative, men den første betingelse, medlemskab af en underskrivende organisation, er ikke nødvendig, hvis aftalen gøres almengyldig af arbejdsministeren. Med hensyn til dækningsgrad er kollektive overenskomster bemærkelsesværdigt effektive, idet loven giver dem automatisk og almen virkning. De behøver ikke at blive indskrevet i den individuelle ansættelseskontrakt og deres regler går forud for en hvilken som helst kontraktmæssig betingelse, der stiller arbejdstageren ringere end den kollektive overenskomst.

I tilfælde, hvor en kollektiv overenskomst støder sammen med lovgivningen, gælder et princip i fransk ret om, at den regel, der er til størst fordel for arbejdstageren, har forrang (artikel L. 132-4 i *Code du Travail*). Dette princip er imidlertid siden 1982 blevet modificeret i forhold til et område, der er lovreguleret: organisering af arbejdstiden. Her godkender lovgivningen, at en kollektiv overenskomst kan afvige fra det gældende princip om forrang for en bestemmelse, der er til størst fordel for arbejdstageren. Disse såkaldte *tilsidesættelsesaftaler* kan bruges i forhold til specielle regler og har vundet ret stor udbredelse. De udgør imidlertid et brud med den almindelige regel. Baggrunden for deres anvendelse er, at arbejdstiden i Frankrig siden 1936 har været meget detaljeret lovreguleret. Procedurene med tilsidesættelsesaftaler er et udtryk for, at der er opstået et behov for differentiering i ordningerne omkring arbejdstiden. I nogle tilfælde har det været for at bevare eller oprette arbejdspladser, i andre tilfælde for at forbedre de franske virksomheders konkurrenceevne.

11.4 Tyskland

I Tyskland har en kollektiv aftale jfr. hovedreglen i TVG §3 kun bindende virkning for aftaleparterne og deres medlemmer. Både arbejdstagere og arbejdsgivere skal være medlemmer i de organisationer, der indgår aftalerne, for at være omfattet. En organiseret arbejdsgiver behøver med andre ord ikke at anvende aftalen over for uorganiserede ansatte.

En type af aftalebestemmelserne gælder dog alle ansatte uafhængigt af, om de er organiserede eller ej. Det er regler, der vedrører "Betriebliche und betriebsverwas-

sungsrechtliche Fragen” (Löwich-Rieble:1992,229) det vil for eksempel sige bestemmelser om de ansattes adgang til kollektive goder som parkeringspladser på virksomhedens område, telefoner for personalet etc. (Weiss. 1987:126).

Hvis en arbejdsgiver og en eller flere ansatte ikke er bundet af en kollektiv overenskomst, er aftalefriheden i princippet næsten total (Daubler: *Das Arbeitsrecht*,1990:23). Ganske vist har der siden 1952 eksisteret en særlig lov om fastsættelse af minimumsvilkår (Bundesgesetzblatt 1952, I,17), som skal finde anvendelse, hvis man inden for et område ikke kan regulere vilkårene gennem almen gyldiggørelse, men den har efter sigende aldrig fundet anvendelse (Däubler:1990:417).

Domstolene har fastsat en absolut yderste grænse: Sådanne *Hungerlöhner* (hungerlønnere) strider mod god skik og brug og en overenskomst herom er ugyldig jfr. § 138 i Bürgerliche Gesetzbuch. Ifølge Däubler tillemper denne grundsætning således, at den kun omfatter de meget ekstreme tilfælde. Her er det ikke nok, at arbejdsgiverens ydelse står i klart misforhold til arbejdspræstationen. Arbejdsgiveren må også have onde hensigter eller have udnyttet et tvangsforhold eller en svaghed hos arbejdstageren. At den løn, arbejdstageren får, ligger langt under aftalen, er heller ikke noget argument. Målestokken er det faktiske lønniveau i sammenlignelige virksomheder, hvilket indebærer, at hvis et vist arbejde plejer at blive betalt usselt, så taler dette imod, at en lav løn strider mod god skik og brug.

I praksis er det ifølge Däubler, Wollters, Heinzemann og Dombre almindeligt at aftalebundne arbejdsgivere harmoniserer vilkårene for alle ansatte. Ofte har de uorganiserede en henvisning til den kollektive overenskomst i deres ansættelsesaftale, som arbejdsgiverforeningerne har fremstillet standardformularer til. Ifølge Heinzemann er dette et udslag af et ligebehandlingsprincip, som ikke er lovfæstet, men alligevel følger samfundets grundlæggende vurderinger. Det er arbejdet, som afgør hvilken løn man skal have, ikke om man er organiseret eller ej. Dombre vurderer, at der findes en mindre ædel forklaring på dette: Hvis arbejdsgiverne betalte de uorganiserede mindre, ville han drive dem lige i armene på fagforeningerne (Ahlberg og Bruun:1996.)

Sammenfattende bestemmer de kollektive overenskomster i praksis arbejdsvilkårene på det tyske arbejdsmarked i betydelig større udstrækning end, hvad retsreglerne isoleret set udtrykker. Arbejdsministeriet i Tyskland anslår, at omkring 90% af de tyske arbejdstagere på en eller anden måde arbejder under aftalelignende vilkår.

En arbejdsgiver, som er bundet af en kollektiv overenskomst, må ikke indgå en aftale om mindre fordelagtige vilkår med en arbejdstager, der er omfattet af den kollektive overenskomst eller med virksomhedens samarbejdsudvalg. Dette fremgår af TVG §4 3p, hvor det såkaldte *fortrinsrettighedsprincip* bliver slået fast. Derimod kan der frit indgås aftaler, som er *mere fordelagtige* for arbejdstageren. I de senere år har indholdet af dette princip været omstridt, og nye fortolkninger er blevet

fremført (*Däubler: 1990:108f, 121f, 181ff: Das Arbeitsrecht 1 samt i Die Wirkung des Tarifsvertrages 1991: 42ff, begge med litteraturhenvisninger*).

Det er først og fremmest to spørgsmål, som ligger til grund for diskussionen. Hvad er gunstigere for arbejdstageren, og hvem skal afgøre det? Ifølge Zachert har man hidtil været enige om kun at sammenligne ens sager, når man har villet afgøre, hvad som er bedst for de ansatte, løn med løn, arbejdstid med arbejdstid osv. Dette gør man ikke længere. Således anser f.eks. Adomait, at en arbejdstager har ret til at gå med på vilkår under aftalens niveau, hvis virksomheden har økonomiske problemer – lavere løn er i det mindste bedre end arbejdsløshed, er tanken. Vollmer mener, at i det mindste virksomhedens samarbejdsudvalg skal have mulighed for over for arbejdsgiveren at modsætte sig en afvigelse fra aftalen i sådanne situationer. Her handler det altså ikke bare om, hvordan man skal fortolke fortrinsrettighedsprincippet, men også om hvor kompetencegrænsen går mellem den faglige organisation og virksomhedens samarbejdsudvalg i henhold til reglerne om "Mittbestimmung" i den tyske Betriebsvertragsgesetz.

Samtidig med at arbejdstidsspørgsmålet har været kørt offensivt af fagforbundene i Tyskland, har flere forfattere hævdet, at arbejdsgiveren og den ansatte kan slutte aftaler både om længere arbejdstid og anderledes fortolkning af den kollektive overenskomst uden, at det er i strid med fortrinsrettighedsprincippet. Herom f.eks. Lövisch-Rieble (1992:286), der mener at det er de ansattes eget ønske, som afgør, hvad der er mest fordelagtigt. Daubler og Zachert er stærkt kritiske over for disse teorier (1990, 120 ff og 181 ff. *Dass Arbeitsrecht 1*).

11.5 Danmark

I Danmark er en kollektiv overenskomst bindende for arbejdsgiveren overfor alle ansatte uanset om de er organiserede eller ej, men den er ikke bindende for uorganiserede arbejdstagere. Fredspligten binder ikke uorganiserede ansatte.

12. Varighed af den kollektive overenskomst

På grund af overenskomstparternes autonomi er der stor forskel mellem landene på varigheden af den kollektive overenskomster.

I Storbritannien løber overenskomster vedr. løn normalt kun i et år, men der er en stigende tendens hos arbejdsgiverne til at forsøge at indgå to- eller treårs overenskomster. (*Wyatt: 2001, 455*)

I Frankrig er maksimum for en overenskomstperiode på 5 år for specielle emneområder i overenskomsten. Med hensyn til løn skal der hvert år forhandles regulering af minimumslønnen på sektorniveau, hvis en sådan ikke findes i stedet i ansættelsesforholdet.

I Finland er maksimum for varigheden af en kollektiv overenskomst fire år. På baggrund af retspraksis har de normative bestemmelser af en kollektiv overenskomst "eftervirkning" selv efter overenskomstperiodens ophør. Denne effekt kan dog overskrides, hvis overenskomstparterne bliver enige om, at andre betingelser end de oprindeligt gældende i den kollektive aftale, skal være gældende for ansættelsesforholdet (*Bruun:1998,212*).

I Tyskland har den normative del af kollektive overenskomst i henhold til TGV § 4, 5p, virkning, indtil den løber ud og erstattes af en ny aftale. Som regel løber overenskomsten vedrørende løn i et år, mens regler om arbejdsbetingelser løber i tre til fem år. Kollektive overenskomster kan i øvrigt ophøre på følgende måder:

- hvis det drejer sig om en tidsbegrænset aftale: Ved udløbet af kontraktperioden.
- Ved en fastsat tid i overenskomsten
- Ved gensidig forståelse mellem parterne om ophør
- Ved opsigelse fra en af parterne på grund af overenskomstbrud hos den anden part
- Ved ophør af overenskomsten ved offentlig bekendtgørelse, hvis dette er et krav i overenskomsten (*Wyatt:2001, 205*).

I Danmark har overenskomstperioden vedr. løn og arbejdsvilkår sædvanligvis været to år. Varigheden for bl.a. funktionærernes overenskomst fra 2000 er dog forlænget til 4 år. Nationalt dækkende hovedaftaler om mere generelle spørgsmål gælder i fem år eller mere (*Wyatt,2000,126*).

13. Komparativ sammenfatning

På baggrund af ovenstående gennemgang (afsnit 3-11) af reguleringsrammerne for kollektive overenskomster i de fem lande vil der i dette afsnit være en komparativ sammenfatning af centrale problemområder herfra.

I spørgsmålet om *aftaleregulering over for retlig regulering* er Danmark det eneste af de fem lande, hvor kollektive overenskomster regulerer forholdet mellem overenskomstparterne i forbindelse med overenskomstindgåelse gennem Hovedaftaler. Storbritannien, Finland, Frankrig og Tyskland er alle i højere eller mindre grad lovregulerede indenfor dette område. Finland, Frankrig og Tyskland søger gennem lovgivning at stimulere og institutionalisere kollektive overenskomster. Storbritannien har i Margaret Thatcher og John Majors regeringsperiode mest været præget af lovgivning imod kollektive overenskomster – en slags lovreguleret deregulering. Siden starten af 2000 under Blair- regeringen er kollektive overenskomster på decentralt niveau søgt stimuleret.

Med hensyn til *organisierungsgraden* blandt arbejdstagere har Danmark med 79% den højeste organiseringsprocent af de fem lande, Finland ligger lidt lavere med 72 %, mens Tyskland med 32 %, Storbritannien med 30 % og Frankrig med 9% ligger

væsentligt lavere. Disse store forskelle bekræfter forskernes tale om væsentlige nord-syd forskelle mellem EU-landenes IR-systemer (*Teague & Grahl, 1992 i Jensen: 1998, 67*).

Generelt peger sammenligningen af organiseringsgraden på store forskelle mellem landene med undtagelse af Danmark og Finland der begge har begge meget høje organiseringsprocenter men har meget forskellige reguleringssystemer af de kollektive overenskomster idet Finland har en meget høj grad af retlig regulering af de kollektive overenskomster. Men som et fælles udviklingstræk kan nævnes for alle fem landes vedkommende, at de som de fleste andre EU lande har oplevet nedgang i organiseringsgraderne.

I denne forbindelse er en anden væsentlig problematik konkurrerende faglige hovedorganisationer, hvilket blandt de undersøgte lande især præger Frankrig, hvor fagforeningerne har mulighed for at blive anerkendt som repræsentative til at kunne indgå kollektive overenskomster, der kan *almengyldiggøres* til lov (erga omnes virkningen). Denne konkurrence kommer endvidere til udtryk i forsøg på at repræsentere lønmodtagere på virksomhedsniveau gennem forskellige former for repræsentative institutioner for medarbejderne. I Storbritannien, Danmark, Tyskland og Finland, hvor princippet om enhedsfagbevægelse er stadfæstet i vid udstrækning, spiller konflikterne mellem fagforeningerne en langt mindre rolle. (*Jensen: 1998, 68*).

Arbejdsgiverne og deres organisationer spiller en meget forskellig rolle. I Storbritannien har CBI således ikke mandat til at forhandle centrale kollektive overenskomster. CBI varetager mest interesser i forhold til nationale politikker på erhvervs- og økonomiområdet. Dette adskiller sig fra situationen i Finland, Frankrig, Tyskland og Danmark, hvor arbejdsgiverne spiller en meget større rolle i forhold til reguleringen af arbejdsmarkedet. I Finland og Tyskland har denne rolle været institutionaliseret siden 2. Verdenskrig, mens det i Frankrig mest er sket siden 70'erne. Historisk har de danske arbejdsgivere kontinuerligt siden Septemberforliget været aktive i arbejdsmarkedspolitikken og på overenskomstområdet. Den finske og tyske historie var mere turbulent indtil slutningen af 2. Verdenskrig, hvilket forhindrede kontinuiteten i samarbejdet mellem arbejdsgivere og fagforeninger.

I Storbritannien og Danmark har man ingen lovfæstet *definition* på en kollektiv overenskomst. I Storbritannien har diskussionen om en definition givet anledning til teoretiske diskussioner blandt arbejdsmarkedsforskere. I Finland, Frankrig og Tyskland er definitionen fastsat ved lov. I spørgsmålet om *formkrav* er der i Danmark ikke noget skriftlighedskrav for at den kollektive overenskomst kan være gyldig. I Finland, Frankrig og Tyskland stiller loven krav om skriftlighed. I Storbritannien stiller spørgsmålet om skriftlighed sig anderledes, da kollektive overenskomster som sagt ikke er juridisk bindende.

Med hensyn til hvem der gyldigt fra arbejdstagersiden kan indgå kollektive overenskomster, gives der i Finland, Frankrig og Tyskland klare lovfæstede krav om faglige organisationers medvirken. I Danmark opstilles ikke tilsvarende krav da en faglig klub af arbejdsretten accepteres som ”en kollektivitet af lønmodtagere”. Storbritannien falder i denne forbindelse i en gruppe for sig, idet der først og fremmest stilles krav om registrering.

Reguleringen af kollektive overenskomster – nærmere bestemt parternes adfærd over for hinanden i forbindelse med indgåelse af og overholdelse af kollektive overenskomster - er i Frankrig, Tyskland og Finland reguleret ved lov.

- I forhold til spørgsmålet om *forpligtelse* til at indgå kollektive overenskomster er den franske lovgivning den mest vidtgående idet der stilles et egentligt krav til parterne om, at de skal forhandle. Tilsvarende krav stilles ikke i de fire andre lande.
- Med hensyn til *formkrav* stiller Finland, Frankrig og Tyskland skriftlighedskrav. Ligeledes stilles der i Finland, Frankrig og Tyskland *registreringskrav* af alle overenskomster. Den tyske lovgivning indeholder endvidere regler om *informationspligt* og pligt til at *offentliggøre* kollektive overenskomster. Der er ingen pligt til offentlig registrering af kollektive overenskomster i Storbritannien og Danmark.

Med hensyn til *formelle krav* til parterne for at blive anerkendt som overenskomstparter er kravene generelt meget forskellige i de fem lande.

I Storbritannien skal en fagforening i henhold til lov, være *registreret* som uafhængig. Arbejdsgiveren skal i virksomheder med mindst 21 ansatte anerkende en uafhængig fagforening som overenskomstpartner såfremt der er ønske om det hos flertallet af de ansatte. I Finland skal arbejdstagersiden være repræsenteret af en *organisation* for at kunne anerkendes som overenskomstpart. I Frankrig stiller loven et *repræsentativitetskrav* til en fagforening før denne kan indgå en gyldig overenskomst (dette hænger sammen med at man i Frankrig anvender erga omnes princippet hvorefter en kollektiv overenskomst kan almen gyldiggøres til lov). I Tyskland stilles krav om at arbejdstagersiden skal være repræsenteret af en organisation og bl.a. være repræsenteret på mere end 2 virksomheder og endvidere nogle mere specifikke krav der ligeledes hænger sammen med, at erga omnes princippet også kan anvendes i Tyskland. Partsanerkendelse er ikke lovreguleret i Danmark, men baseret på overenskomst med arbejdsgiversiden. Arbejdsgiversiden i Danmark kan være en uorganiseret arbejdsgiver, som kan indgå tiltrædelsesoverenskomst.

Generelt er der i lovgivningen hverken ret eller pligt til at forhandle kollektive overenskomster i Tyskland, Finland og Danmark. Men i alle tre lande, i Tyskland og Finland ved lov, og i Danmark via bl.a. hovedaftaler er der en høj grad af institutionalisering af kollektive overenskomster og social dialog omkring arbejdsmarkeds- og socialspørgsmål. I Storbritannien er der en vis grad af forpligtelse under

visse omstændigheder på virksomheder med mere end 20 ansatte. I Frankrig er der pligt til at forhandle overenskomster, men ikke pligt til at indgå overenskomster

I spørgsmålet om *fredspligt* er forholdene ret forskellige i de fem lande. Nærmest hinanden ligger Danmark, Finland og til dels Tyskland. I Finland er spørgsmålet dog reguleret ved lov, således at der er forbud mod aktioner i overenskomstperioden og pligt for parterne til at modarbejde overenskomstbrud. I Danmark er fredspligten en vigtig del af Hovedaftalen mellem LO/DA.

I Storbritannien og Frankrig er der ingen generel fredspligt. I Frankrig er strejkeretten sikret forfatningsmæssigt, mens der i Storbritannien er en udbygget retspraksis der indskrænker retten til at nedlægge arbejdet. I Tyskland er fredspligten ikke reguleret, men anses som en stiltiende forudsætning. Det er fastslået ved dom, at en konflikt skal være anerkendt af de relevante faglige organisationer (Däubler 1990:131, Das Arbeitsrecht 1).

Med hensyn til overenskomsternes bindende virkning er der en fundamental forskel på situationen i Storbritannien og Finland, Frankrig Tyskland og Danmark.

I Storbritannien er en kollektiv overenskomst ikke bindende som en kontrakt og kan ikke gennemtvinges som en aftale for en domstol. Den viger for en individuel kontrakt. I Finland, Frankrig, Tyskland og Danmark binder en kollektiv overenskomst retligt som en kontrakt og i visse tilfælde kan overenskomsten ophøjes til lov i Frankrig og Tyskland. I forbindelse med implementering af EU-retlige direktiver er denne model også blevet anvendt i Finland og Danmark.

14. Konklusion: Passer modellerne i forhold til de fem landes overenskomstregulering

Normalt bliver lande som **Danmark** og **Storbritannien** i IR-modellerne beskrevet som lande, hvor staten kun spiller en begrænset rolle og hvor IR-systemernes voluntaristiske karakter fremhæves. Hvis der ses på regulering af overenskomstforhandling er denne beskrivelse kun dækkende for Danmark, hvor spillereglerne omkring overenskomsters indgåelse og ophør er reguleret i hovedaftaler. For Storbritanniens vedkommende er der i de senere år blevet lovgivet for at stimulere indgåelse af kollektive overenskomster under visse betingelser på virksomhederne. En udvikling, som dels skyldes indenrigspolitiske forhold, men som også er under påvirkning af udviklingen i EU (Oxenbridge S. et.al: 2001).

Relationerne mellem arbejdsmarkedets parter i **Finland** er reguleret via lovgivning som i meget høj grad institutionaliserer indgåelsen af kollektive overenskomster mellem arbejdstagerorganisationer og arbejdsgivere. Dette IR-system er meget forskelligt fra det danske og har i højere grad fælles træk med det tyske. Kun det

fagretlige system i Finland (som ikke indgår i analysen i denne rapport) er i hovedtræk som i de øvrige nordiske lande.

Frankrig fremdrages som et IR-system med stærk statslig regulering, der institutionaliserer kollektive overenskomster og ligeledes stiller indholdskrav til, hvad parterne skal forhandle om. F.eks. har der siden 1982 eksisteret en egentlig forhandlingspligt på sektor- og virksomhedsniveau (om årlige lønforhandlinger og jobklassifikation). Imidlertid er der ingen pligt til at *indgå* overenskomst og der er heller ingen sanktioner hvis en part afviser at forhandle (*Nielsen:2000*).

Tyskland er beskrevet som et system præget af lovgivning vedr. de grundlæggende præmisser og regler for industrielle relationer selvom arbejdsmarkedets parter spiller en helt afgørende rolle i det tyske IR-system. F.eks. er parternes ret til autonomt at forhandle overenskomster fastsat ved lov. Ovenstående gennemgang bekræfter dette karakteristikum ved Tyskland: Tæt og detaljeret lovgivning vedr. kollektive overenskomster, hvor store beføjelser bliver givet ved lov til arbejdsmarkedets parter i forbindelse med indgåelse af kollektive overenskomster.

Samlet set er det klart på baggrund af den foretagne analyse, at systemerne i Storbritannien, Frankrig og Tyskland er grundlæggende forskellige og, at det derfor kan anses for velbegrundet at anvende dem som udgangspunkt for formuleringen af tre forskellige IR-modeller. Det bør dog i denne forbindelse understreges, at analysen ikke i enhver henseende har kunnet bekræfte modellernes karakteristika. Navnlig Storbritannien er i langt højere grad præget af lovgivning og statslig regulering end, hvad der synes at være grundantagelsen i den liberal-pluralistiske / britisk-irske model. Det står dog klart, at IR-systemet i Storbritannien stadig adskiller sig klart fra den tyske korporatisme / den kontinental-nordeuropæiske model. Mens et væsentligt fællestræk mellem det franske og det tyske IR-system er muligheden for at anvende *erga omnes* princippet, er der ikke desto mindre afgørende forskelle, f.eks. hvad angår organiseringsgrad og enhedsfagbevægelse.

Af særlig interesse for anvendeligheden af modellerne er spørgsmålet, om hvordan andre europæiske lande, og i denne forbindelse især de nordiske, kan indpasses i forhold til de tre hovedmodeller. På baggrund af den analyse, der er foretaget i denne rapport, er det vanskeligt at se, at der kan argumenteres for en særlig nordisk model, der omfatter både Danmark og Finland, idet Finland har en meget høj grad af lovregulering af kollektive overenskomster, som institutionaliserer den sociale dialog. Herved adskiller det finske IR-system sig grundlæggende fra det danske og lægger sig tættere op ad det tyske IR-system. Som det fremgik af det historiske afsnit er det ikke tilfældigt, da Finland i 1920'erne opbyggede sit IR-system efter tysk inspiration. Det skal dog bemærkes, at Danmark og Finland har en række væsentlige træk til fælles som f.eks. den høje organisationsprocent og procedurerne for overenskomstforhandlingerne. Der er desuden en række vigtige fællestræk, der falder uden for genstandsområdet for nærværende rapport, først og fremmest det arbejdsretslige system.

Med hensyn til en evt. indplacering af Danmark i forhold til de tre hovedmodeller udviser Danmark ikke som Finland de samme fællestræk med det tyske IR-system som muliggør en placering i en fælles gruppe. På trods af fælles træk med Storbritannien forekommer en fælles indplacering her heller ikke nærliggende. Endvidere forekommer den nordiske model sådan som er beskrevet her mest at være gældende for forhold der er specifikke for Danmark. Danmark har et særegent IR-system kendetegnet ved statens tilbageholdenhed vedrørende lovgivning om de grundlæggende relationer mellem arbejdsmarkedets parter og løn- og ansættelsesvilkår, hovedaftaler som regulerer relationen mellem parterne samt forholdsvis stærke hovedorganisationer der forhandler centrale rammeoverenskomster og endelig en meget høj organiseringsprocent. På denne baggrund forekommer det mest logisk ikke at indplacere Danmark i gruppe sammen med nogle af de andre undersøgte lande.

Litteratur

Ahlberg, Kerstin; Bruun, Niklas: *Kollektivavtal i EU: Om allmenggältiga avtal och social dumping*. Stockholm 1996.

Aintila, Heikki. *The European trade Union Handbook: Finland*. Bruxelles: European Trade Union Institute, 1996.

Andersen, Søren Kaj: *Mellem politik og marked. Interesseorganisering og lønregulering på de kommunale/regionale arbejdsmarkeder*. Sociologisk Institut, København, 2001.

Andreasen, Marie-Louise, Kristiansen, Jens; Nielsen, Ruth (red): *Septemberforliget 100 år*. København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1999.

Bean, Ron: *Comparative industrial relations*. London, Croom og Helm, 1985.

Crouch, Colin: *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford, Clarendon Press, 1993.

Due, Jesper; Madsen, Jørgen Steen; Strøby Jensen, Carsten: *Den Danske Model*. København, Jurist- og Økonomforlagets Forlag, 1994.

Due, Jesper; Steen Madsen, Jørgen: *Forligsmagerne*. København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1996.

Dunlop, John T.: *Industrial Relations Systems*. Henry Holt and Company, New York, 1958.

Elvander, Niels: *Industrial relations: Internationelt, svenskt, allmänt. I Arbetsmarknad og Arbetsliv, hösten, 2000*.

Dahlberg-Larsen, Jøgen: *Lovene og livet*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 1984.

European Commission: *The regulation of the working conditions in the member states of European Union*, Vol 1 and 2. Luxembourg 1999.

Gold, Michael and Weiss, Manfred (ed.): *Employment and Industrial Relations in Europe*. Vol 1. Kluwer Law International, London 1999.

Hepple, Bob and Fredman, Sandra: *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain* Kluwer, Deventer Boston, 1992.

Kristiansen, Jens: *Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbejdsret, Jurist- og økonomforbundets forlag, København 1997.*

Kristiansen, Jens: *Kollektiv arbejdsret.(kompendie til ny udgave). København 2001.*

Landsorganisationen i Danmark, LO: *Fremtidens arbejdsret. Lovgivning og/eller kollektive overenskomster. København 2001.*

Lion-Caen ,A: *Frankrig. The European Commission,Luxembourg,1996.*

Lubanski, Nikolaj: *Europæisering af Arbejdsmarkedet: Bygge- og anlægssektoren i Tyskland, Danmark og Sverige. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København, 1999.*

Nielsen, Ruth: *Lærebog i arbejdsret. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København1998.*

Nielsen, Ruth: *European Labour Law. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Copenhagen, 2000.*

Oxenbridge, S. et.al.: *Collective Employee Representation and the Impact of Law:. Initial Responses to the Employment Relations Act 1999 ESCR Working Paper no. 206 (forthcoming).Centre for Business Research, University of Cambridge2001.*

Ryberg-Welander: *Arbetstidensregleringens udvikling. Et studie av arbetstidsreglering i fyra länder. Lund Studies in Sociology of Law,Lund,2000.*

Strøby Jensen, Carsten: *Arbejdsmarked og Europæisk Integration. FAOS, Sociologisk Institut, København, 1998.*

Strøby Jensen, Carsten; Lubanski, Nikolaj; Andersen, Søren Kaj (red.): *Arbejdsmarkedsmodele r i Europa. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København 1996.*

Suviranta, Antti Johannes: *Labour Law in Finland.Kluwer Law International.The Hague,2000.*

Visser, Jelle and Ruysseveldt, Joris Van (ed): *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions. Sage Publications, London, 1996.*

Wyatt: *Employment Terms and Conditions , London,2001.*

