



AALBORG UNIVERSITET



De kollektive kampmidlers effektivitet i den offentlige sektor

- The Collective Weapons' Efficiency in the Public Sector

Titelblad

Specialets danske titel:

De kollektive kampmidlers effektivitet i den offentlige sektor

Specialets engelske titel:

The Collective Weapons' Efficiency in the Public Sector

Specialets udarbejdelsesperiode:

Forårssemestret 2022

Omfang:

Antal anslag (inkl. mellemrum): 131.492

Sideantal (af 2400 anslag): 54,78 normalsider

Udarbejdet af:

Line Dalsgaard Olsen Studienummer: 2015 5067

Studieretning:

Cand.jur.

Vejleder:

Bjørn Holtze

Afleveringsdato:

19. maj 2022

Indholdsfortegnelse

ABSTRACT	5
FORKORTELSER	6
KAPITEL 1. INTRODUKTION	7
1.1 Emnefelt	7
1.2 Problemformulering	8
1.3 Afgrænsning	8
1.4 Metodevalg	10
1.5 Strukturel opbygning	11
KAPITEL 2	13
2.1 Retskildemæssige betragtninger	13
2.2 Danske retskilder	13
2.3 Retspraksis	14
2.4 Andre kilder	14
KAPITEL 3	17
3.1 Konfliktretten	17
3.1.1 Den danske model	17
3.1.2 De kollektive kampmidler	18
3.1.2.1 Strejke	19
3.1.2.2 Blokade	20
3.1.2.3 Lockout	21
3.1.2.4 Boykot	21
3.1.2.5 Sympatikonflikter	21
For en nærmere forklaring af sympatikonfliktens materielle omfang, se afsnit 3.7.1.2.1 A 2007.831 "Nørrebro Bryghus"	22
3.2 Hvem kan omfattes af en arbejdskonflikt?	22
3.3 Hovedaftalerne i den private og den offentlige sektor	22
3.4 Fredspligten	24
3.5 Kampmidlernes retsvirkning for det involverede parter	25
3.6 Formelle krav til kampmidlernes anvendelse	26
3.6.1 Forfølge fagligt formål & høre under organisationens naturlige fagområde	26
3.6.1.2 AR 2016.0633 "Landmanden"	26
3.6.2 Kvalificeret flertal	27
3.6.3 Varsling	27
3.6.3.1 Inden for hovedaftaleområdet	27
3.6.3.2 Uden for hovedaftaleområdet	28
3.6.3.2.1 AR 2015.0083 "RyanAir"	29
3.6.3.2.2 AR 2016.0633 "Landmanden"	30
3.7 Materielle krav til kampmidlernes anvendelse	31
3.7.1 Rækkevidden af kampmidlerne og konfliktens omfang	31

3.7.1.1 Indenfor hovedaftaleområderne	31
3.7.1.2 Udenfor hovedaftaleområderne	31
3.7.1.2.1 A 2007.831 "Nørrebro Bryghus"	31
3.7.1.2.1.2 Hovedkonflikten	32
3.7.1.2.1.3 Sympatikonflikten	34
3.7.1.2.1.4 Den danske model	36
3.7.2 AR 2012.341 "Restaurant Vejlegården"	37
3.7.7 Opsamling på "Nørrebro Bryghus" og "Restaurant Vejlegården"	39
KAPITEL 4	41
4.1 Er kampmidlerne effektive?	41
4.2 Kollektive kampmidler i sundhedssektoren	41
4.2.1 Nødberedskab	42
4.2.2 Hvad bestemmer rammeaftalen?	43
4.2.3 Konflikt på sygeplejeområdet	45
KAPITEL 5	47
5.1 Regeringsindgreb i lovlig arbejdskonflikt	47
5.1.2 De fire sygeplejekonflikter i hhv. 1995, 1999, 2008 og 2021	47
5.1.3 Sygeplejekonflikten i 2008	51
5.1.3.1 Konfliktens udfordringer fra sygeplejerskernes perspektiv	51
5.1.3.1.2 Fik sygeplejerskerne noget ud af deres arbejdskamp?	52
5.1.3.2 Hvorfor afstod regeringen fra at gribe ind i konflikten?	54
KAPITEL 6	57
6.1 Fungerer den danske model i det offentlige?	57
KAPITEL 7	62
7.1 Konklusion	62
KAPITEL 8	65
8.1 Perspektivering	65
LITTERATURLISTE	68
SKÆRMPRINT MED ANTAL ANSLAG	73

Abstract

The Danish labour law is constructed around the Danish Model, that has the collective weapons as its core. The model was originally developed within the private sector, and later implemented in the public sector as well. The increasing number of conflicts in the public health sector during the last 30 years has shown, that the model needs to be subjected to innovation in order to achieve the same level of effectiveness in the public sector as it already encounters in the private sector.

The purpose of the thesis is hereby to investigate the collective weapons efficiency in the public sector. In continuance of the above-mentioned purpose, the thesis will define what is meant by the term “collective weapons.” Furthermore, the thesis investigates in which situations the government intervenes in a legal conflict, and why the nursing conflicts in the public sector indicated the need for an innovation of the Danish Model.

The thesis’ research question will be answered through analysis of different sources of law. Firstly, the definition of the term “collective weapons” will be answered through analysis of case law. The analysis will define the scope of the collective weapons’ formal requirements, as well as the collective weapons’ material requirements.

Secondly, the thesis will underline the difficulties the Danish Model encounters in the public sector by analysing the nursing conflicts. Even though the requirements to the collective weapons are the same in both the private and public sector, the collective weapons can only be used as intended, if areas the public sector encounters, here among the problem with the government being both the employer and legislator at the same time.

By analysing the nursing conflicts in the public health sector, the thesis concludes that the collective weapons are not as effective in the public sector, as they are in the private sector. The main problem being the governments position as both the employer and legislator at the same time.

Future-proofing the Danish Model in the public sector requires subjecting it to innovation. The thesis will therefore be rounded up by providing possible solutions on how to innovate the Danish Model within the public sector.

Forkortelser

CEPOS	Center for Politiske Studier
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DSR	Dansk Sygeplejeråd
GLS – A	Gartneri-, Land- og Skovbrug Arbejdsgiverforening
KL	Kommunernes Landsforening
LO	Efter LO (Landsorganisationen i Danmark) fusionerede med FTF-A (Funktionærernes og Tjenemændenes Fælles Arbejdsløshedskasse) i 2019, skiftede organisationen navn til FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) Selvom LO ikke eksisterer som forbund længere, anvendes ”LO”-betegnelsen stadigvæk i specialet, i de tilfælde hvor der refereres til ”Hovedaftalen mellem DA og LO”
RAF	Restauratørernes Arbejdsgiverforening
RBF	Står for RestaurationsBranchens Forbund. RBF blev en del af Fagligt Fælles Forbund (3F) i 2006. For ikke at skabe unødigt forvirring for læseren, anvendes betegnelsen ”3F” konsekvent, når fagorganisationen omtales i A 2007.831 ”Nørrebro Bryghus.” Årsagen til dette er, at RBF fusionerede med 3F midtvejs i sagens hændelsesforløb.
RLTN	Regionernes Lønnings og Takstnævn
3F	Fagligt Fælles Forbund

Kapitel 1. Introduktion

1.1. Emnefelt

Er sygeplejerskerne griske, eller er der noget galt med systemet? Gennem de seneste 30 år har sygeplejerskerne været i konflikt fire gange, senest i sommeren 2021. På det private arbejdsmarked skal vi derimod helt tilbage til i 1998, for at finde den seneste storkonflikt. Antallet af konflikter på det offentlige arbejdsmarked tyder på, at der er noget, der ikke fungerer, som det skal. Spurgte du i starten af 2021 den gennemsnitlige dansker, om han syntes, at sygeplejerskerne var underbetalte, ville han højst sandsynligt svare ja. Ser man på antallet af iværksatte sygeplejekonflikter gennem de seneste 30 år, tyder det på, at sygeplejerskerne føler det samme. Samfundet blev dog splittet, da CEPOS, under konflikten i 2021, offentliggjorde, at en sygeplejerske i gennemsnit tjener 42.800 kr. om måneden.¹

CEPOS' offentliggørelse satte tankerne i gang. Skulle det store antal af sygeplejekonflikter så i virkeligheden tilskrives sygeplejerskernes grådighed, eller kunne det tænkes, at problemet stak dybere?

Motivationen bag dette speciale er dermed at undersøge, om de kollektive kampmidler fungerer efter deres hensigt i den offentlige sektor. Skyldes de mange konflikter i Sundhedssektoren, at sygeplejerskerne anvender kampmidlerne efter deres hensigt, dvs. anvender kampmidlerne som hjælp til at gennemtvinge et krav overfor arbejdsgiveren? Eller skyldes de mange konflikter på sygeplejeområdet i virkeligheden, at den danske model er ineffektiv på det offentlige arbejdsmarked? Og kan det tænkes, at modellens ineffektivitet skyldes, at den oprindeligt blev udviklet til brug på det private arbejdsmarked og ikke til brug i det offentlige?

For at undersøge om det øgede antal af konflikter på sygeplejeområdet kan tilskrives en brist i den danske model, skal det først undersøges, hvordan en arbejdskamp iværksættes. Til start skal det undersøges, hvad der menes med begrebet *"de kollektive kampmidler."* Dernæst skal de formelle og materielle krav til kampmidlernes anvendelse fastlægges, og det skal undersøges, om disse krav gælder på tværs af sektorerne.

Som hjælp til at opnå en forståelse af, i hvilke situationer regeringen vælger at gribe ind i en lovlig arbejdskamp, analyseres sygeplejekonflikterne fra 1995, 1999 og 2021. Herefter foretages der en

¹ DR Nyheder – *"Tjener en sygeplejerske 25.000 eller 42.000 kroner? Her er, hvad der er op og ned i den rasende løndebat"*

analyse af sygeplejekonflikten fra 2008, for derigennem at opnå en forståelse af, hvorfor regeringen afholdt sig fra at foretage indgreb, når det tages i betragtning, at sygeplejekonflikten i 2008, indtil da, var den længste konflikt på området.

Slutteligt behandler specialet den danske models effektivitet på det offentlige arbejdsmarked.

Modellens udfordringer belyses, og behovet for nytænkning af den danske model i den offentlige sektor diskuteres. Afslutningsvist giver perspektiveringen sit bud på, hvilke ændringer der kan foretages, hvis den danske model skal nytænkes, således at den vil fungere efter sin hensigt på det offentlige arbejdsmarked.

1.2. Problemformulering

Hvad er de kollektive kampmidler? I hvilke situationer vælger regeringen at foretage indgreb i en arbejdskonflikt, og hvordan var sygeplejekonflikterne med til at belyse behovet for en nytænkning af den danske model i den offentlige sektor?

1.3. Afgrænsning

Da specialet har til formål at undersøge, hvad der menes med begrebet ”kollektive kampmidler,” samt give læseren en forståelse af i hvilke situationer regeringen vælger at foretage indgreb i en arbejdskonflikt, skal der foretages en positiv og negativ afgrænsning af emnet.

Den danske model udgør kernen for dansk arbejdsret. Derfor kan man ikke behandle de kollektive kampmidler, uden samtidig at behandle den danske model. Den danske models betydning i forhold til dansk arbejdsret opridses derfor i overordnede træk, men behandles ikke dybdegående. Med få undtagelser definitionsbehandler specialet ikke den arbejdsretlige terminologi som følge af pladsmangel. Det er derfor antaget, at læseren på forhånd ved, hvad der menes med terminologien: *Septemberforliget, overenskomsten, hovedaftalen, fagforeningen, organisationen, arbejdskampen, overenskomstansættelsen og lignende*, eller er i stand til at tilegne sig denne viden på egen hånd.

Gennem analyse af praksis, vil specialet behandle de overordnede krav, der stilles til en hoved- eller sympatikonflikts lovlighed. Det vil gennem analyserne fremgå, hvilke formelle- og materielle krav der stilles til de kollektive kampmidler. I denne forbindelse vil der primært blive taget udgangspunkt i det private arbejdsmarked.

Eftersom de offentlige hovedaftaler bygger på principperne for hovedaftalen mellem DA og LO, og

kun afviger på få praktiske punkter, fremhæves de væsentligste afvigelser, men de forskellige sektorer vil ikke blive behandlet individuelt.. Specialet nævner kort ”Forhandlingsfællesskabet” i kapitel 6, men begrænser sig derudover fra at behandle overenskomstforhandlingernes sammensætning i den offentlige sektor.

På grund af pladsmangel antager specialet derfor, at læseren på forhånd kender til overenskomstsystemets sammensætning på hhv. det offentlige- og det private arbejdsmarked, eller er i stand til at tilegne sig denne viden på egen hånd.

Specialet vil i forbindelse med analyserne af de formelle- og materielle krav, fremhæve specifikke elementer, der af arbejdsretten anses som ulovlige kampskridt, men behandler derudover ikke de kollektive kampmidlers materielle rækkevidde individuelt.

Den medtagne arbejdsretspraksis vedrører både konflikt indenfor og udenfor hovedaftalens område. Ved fastlæggelsen af kampmidlernes materielle rækkevidde, begrænser specialet sig til at analysere arbejdsretsafgørelser, der vedrører konflikt uden for hovedaftalens område på det private arbejdsmarked.

I forbindelse med fastlæggelsen af, i hvilke situationer regeringen vælger at foretage indgreb i en arbejdskonflikt, analyseres sygeplejekonflikterne. Sygeplejerskekonflikterne udspillede sig indenfor hovedaftalens område i den offentlige sektor. Analysen er derfor begrænset til at vedrøre regeringsindgreb i den offentlige sektor, hvormed der samtidig tages afstand fra at analysere regeringsindgreb på det private arbejdsmarked.

Pga. specialets størrelsesmæssige omfang, indsnævrer specialet sig til at behandle overenskomstansættelsen. Det betyder, at tjenestemandsansættelsen ikke behandles, selvom denne ansættelsesform nævnes enkelte gange, idet tjenestemænd er frataget brugen af de kollektive kampmidler.

For ikke at skabe forvirring hos læseren, omtales ”hovedaftalen mellem DA og LO” konsekvent således, selvom LO fusionerede med FTF i 2019, og nu går under navnet FT.

Da specialet har begrænset sig til at behandle de kollektive kampmidler, samt undersøge i hvilke situationer regeringen foretager indgreb i en lovlig arbejdskamp, er mængden af anvendt arbejdsretslovgivning yderst begrænset. Dette skyldes, at specialets problemstilling i stedet er besvaret ved hjælp af: hovedaftaler, rammeaftaler, arbejdsretspraksis, forarbejder og avisartikler.

Mængden af anvendt lovgivning er derfor medtaget som hjælp til at skabe en bedre forståelse af materialet, men ikke som den primære kilde til at besvare problemformuleringen.

1.4 Metodevalg

Som hjælp til at besvare projektets problemformulering, vil den retsdogmatiske metode blive anvendt. Den retsdogmatiske metode har til opgave at analysere og beskrive gældende ret, hvilket også betegnes som de lege lata.² Metoden kan bl.a. anvendes til fastlægge almindelige regler og principper for et retsområde, bidrage med nye relevante perspektiver eller forholde sig til hypotetiske eller faktiske konflikter.³ Metodens hensigt er dermed ikke at løse konkrete konflikter, men i stedet at analysere og beskrive gældende ret. Den retsdogmatiske metode er ikke underlagt beslutningstvang, men ved en eventuel retlig tvivl, er anvenderen af den retsdogmatiske metode i stedet forpligtet til at belyse og præcisere denne tvivl.⁴

I analyserne af domspraksis, anvendes den juridiske metode. Metoden kan beskrives på flere måder afhængigt af, om man anvender en universel eller traditionel beskrivelse. Men overordnet set går metoden ud på, at et *faktum* (dvs. et hændelsesforløb) og en *retsnorm* (skreven/uskreven retsregel) fører til et konkret *resultat*.⁵ Gennem domsanalyse fastlægger den juridiske metode altså omfanget/rækkevidden af en bestemt retsregel. Fastlæggelsen af retsreglens omfang/rækkevidde er med til at øge retssikkerheden, idet en øget forståelse af reglens indhold automatisk bidrager til en øget retssikkerhed.

Ud over den retsdogmatiske metode og den juridiske metode, vil specialet ligeledes anvende retspolitik. Retspolitikken har til opgave at undersøge, om et givent retsområde bør underkastes en ny, en anden eller en mere entydig ret baseret på hensyn til forskellige værdier og emner.⁶ Hvor den retsdogmatiske metode beskriver og analyserer gældende ret, anvendes retspolitikken til at belyse de mulige konsekvenser, der f.eks. kan opstå i forbindelse med en lovændring.

² Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udgave). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 86

³ Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udgave). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 203

⁴ Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udgave). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 202-203

⁵ Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udgave). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 191-192

⁶ Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udgave). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 105

Kombinationen af den retsdogmatiske- og den retspolitiske metode medfører dermed, at den nuværende retstilstand kan analyseres og beskrives samtidig med, at mulige konsekvenser ved en ændring i lovtilstanden ligeledes pointeres.

Specialet anvender den deskriptive retskildeteori. Den deskriptive retskildeteori tager udgangspunkt i en ekstern forståelse af retten, hvorved menes, at der tages udgangspunkt i de kilder, eksempelvis en dommer, vil tillægge betydning i forbindelse med afgørelse.⁷

1.5 Strukturel opbygning

I dette kapitel er specialets emnefelt, problemformulering, afgrænsning og valg af metode blevet præsenteret. Udover dette kapitel, indeholder specialet yderligere syv kapitler. De er følgende:

Kapitel 2, "*Retskildemæssige betragtninger*." I dette kapitel beskrives de retskildemæssige betragtninger, der er lagt til grund i forbindelse med specialet. Kapitlet fastlægger definition af en retskilde, samt de retskildemæssige betragtninger, der har fundet sted i forbindelse med kildeudvælgelsen.

Kapitel 3, "*Konfliktretten*" opridser kort, hvad den danske model er, og hvorfor den er relevant i forhold til specialets problemstilling. Derudover definerer kapitlet hvad der menes med de kollektive kampmidler, herunder hvilke formelle og materielle krav der stilles i forbindelse med en arbejdskamp. De formelle og materielle krav udledes gennem domsanalyse. Slutteligt behandler kapitlet hvorvidt kravene der stilles til de kollektive kampmidlers anvendelse, gælder på tværs af sektorerne, eller om kravene hertil er forskellige.

Kapitel 4, "*Er kampmidlerne effektive?*" behandler de kollektive kampmidlers effektivitet i henholdsvis den offentlige- og den private sektor. Som hjælp til at besvare dette spørgsmål, lægges der særlig vægt på kampmidlernes anvendelse i sundhedssektoren, nærmere bestemt på sygeplejeområdet, og de særlige krav der stilles til en arbejdskamps iværksættelse indenfor sundhedssektoren diskuteres.

⁷ Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udgave). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 213

Kapitel 5, "*Regeringsindgreb i lovlig arbejdskonflikt*," behandler i hvilke situationer, regeringen vælger at foretage indgreb i en lovlig arbejdskonflikt. Som hjælp til at undersøge *hvorfor* regeringen foretager indgreb i en arbejdskonflikt, samt *hvilke* parametre regeringen tillægger betydning, analyseres sygeplejekonflikterne fra henholdsvis 1995, 1999, 2008 og 2021, som hjælp til at besvare dette spørgsmål.

Kapitel 6, "*Fungerer den danske model i det offentlige?*", forholder sig kritisk til den danske models funktionsdygtighed på det offentlige arbejdsmarked. Kapitlet sammenkæder og diskuterer forskellige synspunkter, samt kommer med en opsamling på disse synspunkter til sidst i kapitlet.

Kapitel 7 "*Konklusion*," opridser i hovedtræk de vigtigste elementer, som specialet gennem sin analyse og diskussion, er kommet frem til.

Kapitel 8 "*Perspektivering*," giver et bud på, hvordan den danske model kan nytænkes, således at modellen er ligeså effektiv på det offentlige arbejdsmarked, som den er på det private arbejdsmarked.

Kapitel 2

2.1 Retskildemæssige betragtninger

Som hjælp til at belyse specialets problemformulering, vil der blive anvendt en række forskellige kilder. Nogle af de anvendte kilder udgør en del af de traditionelle retskilder (lovgivning, retspraksis, sædvane og forholdets natur), mens andre af de anvendte kilder ikke gør.

En retskilde er en kilde, der er med til at fastlægge, hvad der er ret og pligt.⁸ Retskilder udgøres af skrevne regler og uskrevne principper, og det er igennem disse regler og principper, at retsstillingen fastslås og retsgrundlaget etableres.⁹ Kort fortalt er retskilderne med til at regulere den menneskelige adfærd.

Selvom der i den danske retskildeteori, foreligger konsensus om, at der ikke er nogen rangorden mellem de fire traditionelle retskilder, er teoretikerne alligevel enige om, at loven går forud for de øvrige retskilder.¹⁰ I lovhierarkiet er det grundloven, der står øverst. Dernæst følger lovgivningen, og til sidst kommer bekendtgørelsen.¹¹

Grundloven har ikke haft en stor indflydelse på dansk arbejdsret, og til dags dato er der ingen, der har fået noget ud af at påberåbe sig grundloven over for de danske domstole.¹²

2.2 Danske retskilder

Den danske kollektive arbejdsret er bygget op omkring den danske model. Ansvar for løn- og ansættelsesvilkår er overladt til parterne selv, og den nationale lovgivning er derfor reduceret til at omhandle specifikke arbejdsretlige emner og lønmodtagergrupper.

⁸ L. Hansen, L. & Werlauff, E. (2016). *Den juridiske metode - en introduktion*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 107

⁹ L. Hansen, L. & Werlauff, E. (2016). *Den juridiske metode - en introduktion*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 107

¹⁰ Evald, J. (2000) *Retskilderne og den juridiske metode* (2. udg.), København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 16 & Blume, P. *Juridisk Metodelære: En indføring i rettens og juraens verden* (3. Udg.), København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 76

¹¹ Evald, J. (2000) *Retskilderne og den juridiske metode* (2. udg.), København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 16 & Blume, P. *Juridisk Metodelære: En indføring i rettens og juraens verden* (3. Udg.), København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 76

¹² Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 47

Da retten til konflikt er reguleret af hovedaftalen mellem DA og LO,¹³ og national lovgivning kun opstiller processuelle rammer for parterne, når disse er involveret i en arbejdskonflikt,¹⁴ er mængden af anvendt lovgivning i specialet yderst begrænset.

2.3 Retspraksis

Specialet vil ydermere analysere domme afsagt af Arbejdsretten, for derigennem at fastlægge den gældende retstilstand. At arbejdsretlige tvister skal afgøres af arbejdsretten, og ikke de ordinære domstole, blev oprindeligt bestemt af arbejdsmarkedets parter i forbindelse med Septemberforligets tilblivelse. I dag fremgår det ligeledes af arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og 5, at kompetencen hertil ligger hos arbejdsretten.

Det er i litteraturen diskuteret, hvorvidt arbejdsrettens praksis kan anerkendes som en egentlig retskilde i traditionel forstand. Munk-Hansen mener, arbejdsrettens praksis må anerkendes som en retskilde ud fra de samme betragtninger, der begrunder, at en sædvane anerkendes som en retskilde.¹⁵ Så længe offentligheden har mulighed for at få kendskab til afgørelserne, mener Munk-Hansen, at arbejdsrettens afgørelser har præjudikativ værdi for fremtidige sager, der forelægges samme organ.¹⁶

Munk-Hansen er ikke alene om denne opfattelse, idet andre teoretikere ligeledes anfører, at arbejdsrettens reference til tidligere afsagte arbejdsretsafgørelser, skal ses som udtryk for, at dommene har præjudikativ værdi.¹⁷ Arbejdsrettens praksis anerkendes derfor i litteraturen som en retskilde, hvorfor afsagte afgørelser anvendes i specialet med henblik på at fastlægge de kollektive kampmidlers rækkevidde.

2.4 Andre kilder

Udover de traditionelle retskilder, anvender specialet ligeledes kilder, der ikke falder under denne kategori. Kilderne er medtaget som hjælp til at skabe en øget forståelse af retstilstanden, samt bidrage med information, der ikke har været mulig at fremskaffe ved hjælp af de traditionelle retskilder. Her tænkes bl.a. på de medtagne artikler, der i specialet er blevet anvendt til at belyse

¹³ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 165 & Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 141

¹⁴ jf. bl.a. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 3 og 5, der foreskriver, at kompetencen til at træffe afgørelse vedrørende en konflikts lovlighed tilkommer Arbejdsretten, samt forligsmandslovens § 3, stk. 3

¹⁵ Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udg.). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 344

¹⁶ Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udg.). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 344

¹⁷ Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 43

sygeplejekonflikten i 2008. Da konflikten blev afsluttet uden et regeringsindgreb, kan konfliktens hændelsesforløb, indvirkningen på samfundet eller regeringens afholdenhed fra at gøre indgreb, ikke udledes af de traditionelle kilder; og derfor må andre kilder tages i brug. Selvom artiklerne ikke udgør en del af de traditionelle retskilder, medvirker de til at belyse mulige årsager til, hvorfor regeringen afholdt sig fra at gøre indgreb, og derfor er de medtaget i specialet.

Derudover anvendes der ligeledes artikler i andre dele af specialet som hjælp til at anskue forskellige problemstillinger.

Til brug for specialet anvendes også lovforarbejder. Hvorvidt lovforarbejder er en retskilde eller ej, hersker der uenighed om i litteraturen. Munk-Hansen mener, at det er uhensigtsmæssigt at fremstille lovforarbejder som en selvstændig retskilde.¹⁸ I stedet skal lovforarbejder ansues som et yderst nyttigt værktøj i forbindelse med lovfortolkning, men ikke som et værktøj, der kan stå alene. Da specialet anvender den deskriptive retskildeteori, der tager udgangspunkt i en ekstern forståelse af retten,¹⁹ anser specialet de anvendte lovforarbejder som en retskilde. Lovforarbejderne er medtaget med henblik på at skabe en øget forståelse for, hvorfor regeringen valgte at foretage indgreb i konflikterne i 1995, 1999 og 2021.

Ifølge Lone Hansen og Erik Werlauff, kan aftaler undertiden anses som en retskilde. Ifølge forfatterne, skal *aftalen* ses som den vigtigste retskilde blandt dem alle.²⁰ Hvorvidt man deler forfatternes definition, afhænger af, hvordan man definerer en retskilde. Da dette speciale anvender den deskriptive retskildeteori, anser specialet *aftalen* for en retskilde.

Aftaler kan foreligge i flere forskellige former. Det kan være en almindelig privatretlig aftale mellem to parter, men kan også være en aftale indgået mellem to foreninger, der hver især repræsenterer mange medlemmer. Indgåelse af sidstnævnte aftale kaldes en kollektiv aftale. På lige fod med andre aftaler, skaber den kollektive aftale ret og pligt for aftalens parter, dvs. at aftalen forpligter foreningerne. Fordi aftalen anser foreningerne som aftaleparterne, er det også foreningerne, der ved en eventuel arbejdsretlig tvist, er parter i sagen ved arbejdsretten.²¹

¹⁸ Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udg.). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 347

^{19 19} Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udg.). Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 213

²⁰ L. Hansen, L. & Werlauff, E. (2016). *Den juridiske metode - en introduktion*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 138

²¹ L. Hansen, L. & Werlauff, E. (2016). *Den juridiske metode - en introduktion*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 144

De kollektive overenskomster udgør dermed en kollektiv aftale, og overenskomsterne skal derfor anskues som aftaler, der fungerer som et alternativ til lovgivningen. Aftalerne skal ses som en mellemting mellem lov og en individuel aftale.²²

De kollektive overenskomster opnår dermed status som en retskilde, da aftalens parter er tillagt rettigheder og forpligtelser i medfør af aftalen, og et eventuelt brud på aftalen vil kunne sanktioneres med hjemmel i aftalen. Dvs., at aftalen er i stand til at fastslå retsstillingen, samt etablere et retsgrundlag; hvilket er kravene der stilles til en retskilde. Parterne er naturligvis kun forpligtet af de vilkår, som er indføjet i aftalen, og såfremt vilkåret ikke er indføjet i aftalen, er parterne som hovedregel ikke bundet af det.²³

De kollektive overenskomster er derfor medtaget som en retskilde i specialet som hjælp til at øge forståelsen for, hvorfor organisationerne er forpligtede til at opfylde formelle og materielle krav i forbindelse med deres arbejdskampe, samt hvorfor en arbejdskamp kan anskues som ulovlig, såfremt disse krav ikke overholdes.

Selvom juridisk litteratur kan være et yderst nyttigt hjælpemiddel til at forstå retstilstanden på et givent område, er litteraturen ikke en retskilde i traditionel forstand. Dette skyldes, at litteraturen, modsat de traditionelle retskilder, ikke har den fornødne hjemmel til at pålægge pligt.²⁴ Alligevel er den juridiske litteratur blevet anvendt forskellige steder i specialet med henblik på at skabe en øget forståelse af specifikke retsområder.

²² Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 39

²³ Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 39

²⁴ L. Hansen, L. & Werlauff, E. (2016). *Den juridiske metode - en introduktion*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 166

Kapitel 3

3.1 Konfliktretten

3.1.1 Den danske model

Det arbejdsretlige system reguleres af den såkaldte *danske model*. Den danske model går kort sagt ud på, at ansvaret for løn- og ansættelsesvilkår er overladt til parterne selv. Modsat mange andre lande, har Danmark ikke en generel lov, der regulerer disse spørgsmål. Generelle arbejdsretlige spørgsmål reguleres i stedet af overenskomsterne. Den national lovgivning er derfor reduceret til at regulere specifikke emner, f.eks. ferieloven, eller lønmodtagergrupper, f.eks. tjenestemænd.

I forbindelse med implementeringen af EU-direktiver, blev nogle af de nationale gennemførselslove gjort subsidiære.²⁵ At en lov er subsidiær betyder, at den nationale lovgivning viger til fordel for overenskomsten, forudsat at overenskomsten som minimum tildeler lønmodtageren de samme rettigheder som lovgivningen på området. Som eksempel på en subsidiær lovgivning, kan ligeløns- og ligebehandlingsloven fremhæves. At en lov er subsidiær i forhold til overenskomsten, har den praktiske betydning, at håndhævelsen af en eventuel konflikt flyttes fra de ordinære domstole over i det arbejdsretlige system.²⁶

En lov kan også være semidispositiv. Det betyder, at udvalgte beskyttelsespræceptive love kan fraviges på kollektivt plan, men ikke kan fraviges til skade for den enkelte lønmodtager,²⁷ se f.eks. arbejdsmiljølovens § 72 b, der bestemmer, at ”*beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler, der udstedes i medfør af denne lov, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst*”.²⁸ Ovenstående skildrer hermed den danske models fleksibilitet. Lovgiver overlader det til arbejdsmarkedets parter at bestemme, i hvilket system en eventuel arbejdsretlig konflikt skal behandles, samt giver dem mulighed for at fravige beskyttelsespræceptive bestemmelser på kollektivt plan. Ved at anvende subsidiær- og semidispositiv lovgivning i national ret, understreger lovgiver, at dansk arbejdsret er bygget op omkring den danske model, hvormed det er arbejdsmarkedets parter, og ikke lovgiver, der er ansvarlig for fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår.

Ligesom organisationerne har ret til at starte en konflikt i forbindelse med en overenskomstforhandling/fornyelse, er det organisationerne, der er ansvarlige for at afslutte konflikten. Staten bistår parterne under konflikten, ved at stille organer til rådighed, der kan hjælpe parterne ved overenskomstfornyelse,²⁹ men indtager derudover en mere tilbagelænet position.

²⁵ Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 40

²⁶ Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 40

²⁷ Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 41

²⁸ Arbejdsmiljølovens § 72 b, stk. 1

²⁹ Her tænkes på forligsmandsinstitutionen pligt til at medvirke til bilæggelse af stridigheder mellem parterne ved overenskomstfornyelser, jf. forligsmandslovens § 1, stk. 1, 1 pkt.

At der er tradition for, at det er organisationerne selv, og ikke lovgivningsmagten, der fastsætter løn- og ansættelsesvilkår, går tilbage til Septemberforligets indførelse i 1899. Septemberforliget opridsede, kort fortalt, spillereglerne på arbejdsmarkedet. Arbejdsgiverne anerkendte lønmodtagerens ret til at organisere sig og forhandle kollektivt, og lønmodtagerne anerkendte arbejdsgiveres ret til at lede og fordele arbejdet.³⁰

Den danske model fokuserer på det kollektive fremfor det individuelle i overenskomstforhandlinger, og modellen forudsætter en stærk fagbevægelse.³¹ I Danmark er mere end otte ud af ti lønmodtagere dækket af en overenskomst.³² Inden for den offentlige sektor er op mod 100% dækket af en overenskomst, mens det inden for den private sektor kun er omkring 75%, der er dækket af en overenskomst.³³ De,³⁴ der ikke er dækket af en overenskomst, skal selv forhandle løn- og ansættelsesvilkår. Det er en forudsætning for den danske models funktionsdygtighed, at der er en stor overenskomstdækning på markedet.

3.1.2 De kollektive kampmidler

Begrebet ”kollektive kampsikridt” er ikke begrænset indholdsmæssigt. Derfor vil alle handlinger, der udføres kollektivt ud fra en kampensigt, principielt kunne anses som kollektive kampsikridt.³⁵ Arbejdsretten anerkender: strejke og blokade på lønmodtagersiden, samt lockout og boykot på arbejdsgiversiden, som de fire traditionelle kampmidler, der lovligt kan anvendes af parterne i en arbejdskonflikt, jf. hovedaftalen mellem DA og LO § 2, stk. 1, 1. pkt. Derudover kan begge parter anvende sympatikonflikter til støtte for en lovlig hovedkonflikt, jf. Hovedaftalen mellem DA og LO § 2, stk. 1, 2. pkt.

Formålet med kampmidlerne er at udsulte modparten. De kollektive kampmidler skal derfor ses som et forhandlingsmiddel, der har til formål at få parterne til at bevæge sig mod hinanden.³⁶

³⁰ Artikel, *Hvad er den danske model?*, d. 21/2 2022 kl. 10.59

³¹ Emborg, O., Schaumburg-Müller, P. (1998). *Offentlig Arbejdsret*. GadJura, s. 51

³² Internetartikel, *I Danmark er de fleste dækket af overenskomst*, Analyse af Dansk Arbejdsgiverforening, d. 21/2 2022, kl. 10.28

³³ Internetartikel, *I Danmark er de fleste dækket af overenskomst*, Analyse af Dansk Arbejdsgiverforening, d. 21/2 2022, kl. 11.02

³⁴ Typisk ledere og akademikere i den private sektor

³⁵ Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 144

³⁶ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 479

3.1.2.1 Strejke

En strejke foreligger, når flere lønmodtagere i forening vægrer sig mod at påbegynde eller fortsætte arbejdet.³⁷ En strejke kan også foreligge ved, at organisationerne pålægger sine medlemmer at nedlægge arbejdet hos den arbejdsgiver, der konflikteres med.³⁸ Uanset hvordan strejken udspringer, er det et krav, at der er tale om en flerhed af lønmodtagere, der alle ønsker at opnå et fælles formål.

Lønmodtagerens ret til at strejke i forbindelse med overenskomstforhandlinger, anses for at være en almindelig arbejdsretlig grundsætning, og retten til at strejke fremgår direkte af hovedaftalen, jf. § 2, stk. 1 i Hovedaftalen mellem DA og LO.³⁹

Strejke kan forekomme på flere måder. Det kan f.eks. ske gennem: arbejdsnedlæggelse, punktstrejke, temponedsættelse, afflokning eller gennem kollektive opsigelser i fredsperioden.

Strejke anses for at være et effektivt kampmiddel, når arbejdsgiveren beskæftiger mange lønmodtagere, og disse lønmodtagere alle er organiserede ved den konflikterende organisation.⁴⁰ Såfremt organiseringen på det konfliktramte område er stor, kan strejken i sig selv medføre store økonomiske konsekvenser for arbejdsgiveren, idet organisationerne ligeledes kan pålægge deres øvrige medlemmer at sympatistrejke.

Hvis antallet af lønmodtagere på virksomheden er lavt, eller antallet af uorganiserede medlemmer på virksomheden er højt, er strejke ikke et særligt effektivt kampmiddel. Er den generelle organisering på området derimod stor, vil brugen af sympatikonflikter være yderst effektiv over for den uorganiserede arbejdsgiver. Arbejdsgiveren vil få svært ved at indhente ny arbejdskraft til sin virksomhed, i og med størstedelen af den arbejdskraft, der normalt vil være til rådighed, vil være organiseret, og derfor pålagt strejke.

Hvor effektiv en strejke er, afhænger altså af graden af organisering på det konfliktramte område.

³⁷ Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 144

³⁸ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s.171

³⁹ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 493

⁴⁰ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 494

3.1.2.2 Blokade

En blokade kan forekomme på to måder. Den første måde er ved at arbejdstagerne i forening nægter at påtage sig arbejde ved den konfliktberørte arbejdsgiver. Det kan ligeledes være organisationerne, der afholder sine medlemmer fra at tage arbejde ved den konfliktberørte arbejdsgiver. Om blokaden udspringer fra arbejdstagerne i forening, eller er pålagt af organisationen, er underordnet; der skal bare være tale om en fælles forståelse.⁴¹ Retten til at anvende blokade som et kampmiddel anses for at være en almindelig arbejdsretlig grundsætning, og fremgår også direkte af hovedaftalen, jf. § 2, stk. 1 i Hovedaftalen mellem DA og LO⁴²

Den anden måde, som blokade kan forekomme på, er gennem en fysisk blokade. Ved en fysisk blokade menes, at virksomhedens medarbejdere hindres i at få fysisk adgang til virksomheden, eller at disse hindres i at forlade virksomheden. Ovenstående er ikke tilladt, og anvendes der fysisk blokade, anses dette for at være ulovlige kampskridt.

Grænserne for, hvornår der er tale om en fysisk blokade kan være flydende. Det er tilladt at demonstrere ved indgangen til arbejdspladsen og at gøre medarbejderne/kunderne opmærksomme på, at der er iværksat en blokade overfor virksomheden. Omvendt er det ikke tilladt at demonstrere så tæt på indgangen, at denne reelt opfattes som blokeret.

Spørgsmålet om, hvorvidt en demonstration skal anses for at være en fysisk blokade eller ej, skal derfor underkastes en konkret vurdering.

Ligesom ved strejke, er blokade kun et effektivt kampmiddel, hvis arbejdsgiveren beskæftiger mange lønmodtagere, der alle er organiserede ved den konflikterende organisation.⁴³

En blokade vil derimod ikke være særlig effektiv, hvis der er tale om konflikt overfor enkeltstående virksomheder, idet disse virksomheder oftest ikke beskæftiger særlig mange organiserede medlemmer – hvis nogle overhovedet. Vil man derfor anvende blokade som kampmiddel overfor enkeltstående virksomheder, vil det være gavnligt at lægge pres på virksomheden ved hjælp af sympatikonflikter.⁴⁴

Formålet med blokade er at afskære arbejdsgiveren fra at modtage arbejdsydelser, for derigennem at sænke arbejdsgivers produktion og ramme ham økonomisk.

⁴¹ Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 145

⁴² Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 494

⁴³ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 494

⁴⁴ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 494

3.1.2.3 Lockout

Lockout forekommer når en eller flere arbejdsgivere, eller en arbejdsgiverforening, hjemsender en flerhed af organiserede medlemmer, eller nægter at modtage disses arbejdsydelse. Lockout foreligger alene i de tilfælde, hvor årsagen til hjemsendelsen/nægtelsen sker i kamphensigt. Sker hjemsendelsen/nægtelsen på baggrund af et driftsmæssigt hensyn, er der ikke tale om lockout, men i stedet kollektiv afskedigelse.

Arbejdsgiverens ret til at anvende lockout som kampmiddel i forbindelse med arbejdskonflikter, anses for at være en almindelig arbejdsretlig grundsætning, og fremgår direkte af hovedaftalen, jf. § 2, stk. 1 i Hovedaftalen mellem DA og LO.⁴⁵

Lockout anvendes af arbejdsgiveren til at presse lønmodtagerne økonomisk. Når lønmodtagerne lockoutes, afskæres de fra økonomisk indkomst. Lønmodtagerne kompenseres typisk for manglen på indtægt af organisationernes konfliktfonde. I takt med at organisationernes konfliktfonde drænes, øges presset på at finde en løsning.⁴⁶

3.1.2.4 Boykot

Ved boykot forstås, at et flertal af arbejdsgivere, eller en arbejdsgiverforening, udelukker en enkelt lønmodtager/enkelte lønmodtagere, der er medlem af en bestemt organisation, fra at få arbejde hos de pågældende.⁴⁷

Retten til at anvende boykot som et kampmiddel anses for at være en almindelig arbejdsretlig grundsætning, og fremgår også direkte af hovedaftalen, jf. § 2, stk. 1 i Hovedaftalen mellem DA og LO.⁴⁸

3.1.2.5 Sympatikonflikter

En sympatikonflikt kan iværksættes af lønmodtagersiden eller arbejdsgiversiden. En sympatikonflikt har til formål at støtte hovedkonflikten ved at lægge et ekstra pres på modparten. Organisationerne kan derfor pålægge sine medlemmer ikke at udføre bestemte arbejdsopgaver hos/for/ved den konfliktramte virksomhed.

⁴⁵ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 493

⁴⁶ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 494

⁴⁷ Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 148

⁴⁸ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 494

En sympatikonflikt forudsætter en lovlig hovedkonflikt og et interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten. Derudover skal sympatikonflikten være proportionel, samt være egnet til at påvirke hovedkonflikten.⁴⁹

Hvor effektiv sympatikonflikten er, afhænger af, hvor stor organiseringen er på området, idet den konfliktramte virksomhed ikke er afskåret fra at antage uorganiseret arbejdskraft. Kan den konfliktramte virksomhed få uorganiserede til at udføre arbejdet, vil sympatikonflikten ikke påvirke ham, idet sympatikonflikter kun kan pålægges organiserede medlemmer under samme hovedorganisation.⁵⁰

Det er især det private arbejdsmarked, der anvender sympatikonflikter. Selvom parterne på det offentlige arbejdsmarked ikke er forhindret i at benytte sig af sympatikonflikter, forekommer de stort set ikke.⁵¹

For en nærmere forklaring af sympatikonfliktens materielle omfang, se afsnit 3.7.1.2.1 A 2007.831 ”Nørrebro Bryghus”

3.2 Hvem kan omfattes af en arbejdskonflikt?

En arbejdskonflikt kan kun pålægges organisationens egne medlemmer. Det betyder, at lærlinge, tjenestemænd og uorganiserede arbejdstagere skal fortsætte deres arbejde under konfliktens løbetid.⁵²

3.3 Hovedaftalerne i den private og den offentlige sektor

I den offentlige sektor blev tjenestemandsansættelsen op gennem det 20. århundrede erstattet af overenskomstansættelsen, således at overenskomstansættelsen nu er den dominerende ansættelsesform på det offentlige arbejdsmarked. De offentlige overenskomster bygger på principperne fra hovedaftalen mellem DA og LO, og afviger kun på få praktiske punkter. Det offentlige overenskomsts system anses derfor som værende fuldt integreret i det almindelige kollektivarbejdsretlige system,⁵³ hvilket bl.a. betyder, at konfliktretten og fredspligten også gælder for de offentligt ansatte. Jens Kristiansen anfører hermed, at: ”Der således reelt er tale om et fælles

⁴⁹ A 2007.831 ”Nørrebro Bryghus” s. 28

⁵⁰ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 171-172
Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 145-146, 157-158

⁵¹ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 581

⁵² Konow, L. (2000). *Ansættelses- og arbejdsret i det offentlige* (9. udg.). Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag, s. 147

⁵³ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 81

sæt spilleregler for overordnede aftalerelationer på tværs af det private og offentlige arbejdsmarked”,⁵⁴ dog med den modifikation, at offentlige arbejdsgivere stadigvæk er underlagt de almindelige forvaltningsretlige principper, herunder sagligheds- og lighedsgrundsætninger. Dette blev slået fast af Højesteret i U 1932.505/2 H.

I dommen krævede Esbjerg byråd, at kommunens entreprenører, samt deres ansatte, skulle være medlem af de almindelige fagforeninger, førend disse kunne beskæftiges ved kommunen. Dette havde som konsekvens, at medlemmer af Kristeligt Dansk Fællesforbund blev udelukket fra at tage arbejde ved kommunen. Som støtte for deres frifindespåstand anførte kommunen, at de ved valg af entreprenører til kommunalt arbejde måtte være lige så frit stillet som private, samt at hensigten med at kræve organiserede entreprenører udelukkende skyldes hensyn med at varetage kommunens tarv, sagt på en anden måde; undgå kollektive kampskridt fra arbejderne. Højesteret udtalte, at kommuner ikke må forskelsbehandle deres borgere i forbindelse med kommunale arbejder, udelukkende med den begrundelse, at denne gruppe af borgere ikke er medlemmer af en bestemt organisation, således at disse borgere ekskluderes fra rettigheder, der normalt ville tilkomme dem. Sagt på en anden måde; det er ikke tilladt for kommunen at favorisere medlemmer fra én bestemt fagforening fremfor en anden.

Dommen fastslår således, at de kommunale arbejdsgivere er underkastet et ligheds- og saglighedsprincip. Den kommunale arbejdsgiver må kun forskelsbehandle, hvis forskelsbehandlingen udspringer af saglige argumenter. At kommunen foretrækker, at deres entreprenører er organiseret ved én bestemt organisation frem for en anden organisation, udgør ikke et sagligt argument. Kommunen må derimod godt stille krav om, at de af kommunen beskæftigede entreprenører, skal være tiltrådt en overenskomst, før de kan ansættes. Det er først hvis kommunen angiver *hvilken* overenskomst, disse skal tiltræde, at kommunen handler i strid med ligheds- og saglighedsprincippet.

Septemberforliget har dannet skole for indholdet af hovedaftalerne.⁵⁵ På både det offentlige- og det private arbejdsmarked er nogle af bestemmelserne, der fremgår af Septemberforliget, gået hen og blevet arbejdsretlige grundsætninger, der gælder på tværs af sektorerne.⁵⁶

Som eksempel på en arbejdsretlig grundsætning, kan konfliktretten og fredspligten nævnes. Ingen af principperne er lovreguleret, men er i stedet fastslået i hovedaftalerne på alle områder.⁵⁷ At konfliktretten skal ses som en arbejdsretlig grundsætning, har støtte i forligsmandsloven.⁵⁸ Forligsmandsloven stiller forligsinstitutionen til rådighed for parterne i forbindelse med overenskomstforhandlinger.⁵⁹ Formålet med loven er dermed at hindre konflikt gennem mægling med parterne. Forligsmandslovens blotte eksistens bekræfter hermed, at konfliktretten er en arbejdsretlig grundsætning.

⁵⁴ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 81

⁵⁵ Emborg, O., Schaumburg-Müller, P. (1998). *Offentlig Arbejdsret*. GadJura, s. 59

⁵⁶ Emborg, O., Schaumburg-Müller, P. (1998). *Offentlig Arbejdsret*. GadJura, s. 59

⁵⁷ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 165

⁵⁸ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 165

⁵⁹ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 165

At fredspligten skal ses som en arbejdsretlig grundsætning, har støtte i Normens § 17 mellem DA og LO.⁶⁰ Normen foreskriver, at kollektive kampskridt som hovedregel ikke må iværksættes, før parterne har forsøgt mægling. Normens regler sikre dermed, at parterne bevarer freden længst muligt. At fredspligten skal ses som en arbejdsretlig grundsætning, har støtte i arbejdsretslovens § 33, stk. 2. Bestemmelsen foreskriver, at Normens regler er gældende mellem parterne i et overenskomstforhold; parterne er dermed forpligtet til at bevare freden længst muligt. Fredspligten er ikke afhængig af, at den er udtrykkeligt fastslået i overenskomsten eller hovedaftalen.⁶¹ Hvis arbejdsgiveren forpligter sig til at overholde overenskomsten, forpligter lønmodtagerne sig til at overholde fredspligten.

Lønmodtagerne i den offentlige sektor har dermed samme adgang til at anvende de kollektive kampmidler som lønmodtagerne i den private sektor. Den eneste modifikation vedrører de offentlige arbejdsgivere, da de, modsat de private arbejdsgivere, tillige er underlagt de almindelige forvaltningsretlige principper.

Hverken arbejdsretsloven eller forligsmandsloven opstiller særlige krav for brugen af kollektive kampmidler på det offentlige arbejdsmarked, og stiller ligeledes ikke krav til overenskomsternes indhold.⁶² Det er således samme formelle lovramme der gælder for de offentligt ansatte, såvel som de privatansatte.⁶³

Selvom overenskomsterne på det private- og det offentlige arbejdsmarked afviger på få praktiske punkter, er disse afvigelser ikke så signifikante, at en separat behandling af det offentlige- og det private arbejdsmarked er nødvendig.

3.4 Fredspligten

Fredspligten er fastslået i § 2, stk. 1 i hovedaftalen mellem DA og LO. Hovedaftens § 2, stk. 1 foreskriver, at lønmodtageren ikke må iværksætte kollektive kampskridt, der kan karakteriseres som et brud på fredspligten, medmindre der er hjemmel hertil i Normen⁶⁴ eller i overenskomsten. Fredspligten indebærer forbud mod en hvilken som helst handling, der foretages kollektivt ud fra en kamphensigt.⁶⁵ Iværksættes der kollektive kampskridt i fredsperioden, ses dette som et brud på overenskomsten, og lønmodtageren kan idømmes bod.

⁶⁰ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 165

⁶¹ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 165

⁶² Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 57

⁶³ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 57

⁶⁴ Her tænkes på: sympatikonflikter, jf. Normens § 16, udeblivelse af løn der skyldes arbejdsgiverens forhold, jf. Normens § 17, nr. 1, at hensynet til sikkerhed, sundhed eller personlig integritet fordrer arbejdsstandsning, jf. Normens § 17 nr. 2 og 3, samt hvis der opstår en interesseløst i overenskomstperioden.

⁶⁵ Emborg, O., Schaumburg-Müller, P. (1998). *Offentlig Arbejdsret*. GadJura, s. 59

Fredspligten knytter sig til overenskomstindgåelsen/-fornyelsen og gælder i overenskomstens gyldighedsperiode.

For arbejdsgiverne betyder fredspligten, at de under overenskomstperioden er sikret stabile arbejds- og produktionsforhold, da Hovedaftalen mellem DA og LO § 2, stk. 1, udover fredspligten, ligeledes indeholder en arbejdspligt. For lønmodtagerne betyder fredsperioden, at lønmodtageren er afskåret fra at konflikte.

Fredspligten indskrænker lønmodtagerens rettigheder, men i og med at lønmodtageren er afskåret fra at konflikte i fredsperioden, fremstår de som en mere attraktiv handelsvare for arbejdsgiverne. Dette skyldes, at organiserede lønmodtagere, modsat uorganiserede lønmodtagere, som altovervejende hovedregel kun må iværksætte kollektive kampmidler til støtte for deres arbejdskamp i forbindelse med en overenskomstindgåelse/-fornyelse.⁶⁶

Ved at anvende organiseret arbejdskraft, forhindrer arbejdsgiveren derved, at lønmodtagerne nedlægger produktionen i fredsperioden.

Fredspligten gælder også for parterne på det offentlige arbejdsmarked.

3.5 Kampmidlernes retsvirkning for det involverede parter

Retsvirkningen af strejke eller lockout er, at ansættelsesforholdet ophører. Der er tale om et egentligt arbejdsophør, og ikke blot en suspension af ansættelsesforholdet. Det er en almindelig arbejdsretlig regel, at der ved konflikten ophør ikke må finde ”fortrædiggelse” sted – og ofte fremgår dette også af parternes overenskomst.

Fortrædiggelse betyder, at arbejdsgiveren og lønmodtageren skal søge at genetablere ansættelsesforholdene.⁶⁷ Det vil sige, at arbejdsgiveren er forpligtet til at genansætte medarbejderen, såfremt denne stiller sin arbejdskraft til disposition, medmindre dette ikke er muligt grundet driftsmæssige årsager.⁶⁸

⁶⁶ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 449

⁶⁷ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 176

⁶⁸ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave. udg.). Djøf Forlag, s. 176

3.6 Formelle krav til kampmidlernes anvendelse

3.6.1 Forfølge fagligt formål & høre under organisationens naturlige fagområde

En konflikts lovlighed er betinget af, at denne forfølger et rimeligt fagligt formål, samt at overenskomstkravet hører under organisationens naturlige fagområde. Ved vurderingen af organisationens naturlige fagområde, lægges der vægt på, om organisationen allerede organiserer andre medlemmer ansat i tilsvarende arbejde. Det er uden betydning om organisationen har medlemmer på den pågældende virksomhed, der fremsættes overenskomstkrav mod.⁶⁹ Organiserer et fagforbund derfor allerede medlemmer inden for et bestemt fagområde, er det ubestridt, at organisationen kan kræve overenskomst med en arbejdsgiver, hvis arbejdsgiverens produktionen hører under organisationens naturlige fagområde, jf. f.eks. AR 2016.0633

3.6.1.2 AR 2016.0633 ”Landmanden”

I AR 2016.0366 ønskede 3F at tegne overenskomst med A der drev en landbrugsvirksomhed med malkekvæg og foderproduktion med 21 ansatte. 3F, der havde indgået en jordbrugsoverenskomst med GLS-A, ønskede også at A skulle tiltræde jordbrugsoverenskomsten. GLS-A har ca. 570 landbrugsvirksomheder som medlemmer, der alle er dækket af jordbrugsoverenskomsten. Jordbrugsoverenskomsten er en overenskomst, der dækker alt arbejde i landbruget, både i marken og med dyr. A ønskede ikke at tiltræde jordbrugsoverenskomsten.

Ved at have indgået jordbrugsoverenskomsten med GLS-A, havde 3F allerede godtgjort, at A, i kraft af sin virksomheds produktion, hørte under organisationens naturlige fagområde.

Arbejdsretten fandt, at 3F med henvisning til forbundets styrke og medlemstal, havde den:

*”fornødne styrke og aktualitet til, at 3F med rimelighed kunne iværksætte blokade for at søge overenskomst opnået, også selv om det må lægges til grund, at 3F ikke på nuværende tidspunkt har medlemmer, som arbejder hos A.”*⁷⁰

Dommen fastslår hermed, at det er organisations naturlige fagområde, der er afgørende for en konflikts lovlighed. Hvorvidt en organisation konkret har medlemmer beskæftiget hos den konfliktramte arbejdsgiver er uden betydning. Ligger den konfliktramte arbejdsgivers produktion inden for organisationens naturlige fagområde, kan organisationen lovligt iværksætte kollektive kampskridt til støtte for et overenskomstkrav mod arbejdsgiveren.

⁶⁹ AR 2016.0633 – ”Landmanden,” s. 20 + A 2007.831 ”Nørrebro Bryghus” s. 27

⁷⁰ 2016.0633 ”Landmanden,” s. 20

3.6.2 Kvalificeret flertal

Både hovedaftalerne på det private og offentlige område indeholder formelle regler om, hvornår en konflikt lovligt kan iværksættes.⁷¹ I den private sektor fremgår det af § 2, stk. 2 i hovedaftalen mellem DA og LO, at en konflikt først kan lovligt iværksættes, når: *"mindst 3/4 af de afgivne stemmer [er afgivet] af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling."*⁷² Dvs. at der kræves et kvalificeret flertal fra en kompetent forsamling, førend en konflikt lovligt kan iværksættes. Hvad der udgør en kompetent forsamling, må organisationerne selv bestemme; men oftest er der tale om en bestyrelse eller et forretningsudvalg.⁷³

3.6.3 Varsling

3.6.3.1 Inden for hovedaftaleområdet

Inden for hovedaftalens område, skal en konflikt varsles overfor modparten med det i hovedaftalen bestemte varsel. Hvor langt dette varsel skal være varierer, men det er forudsat, at det kollektive konfliktvarsel går forud for de individuelle opsigelsesvarsler. Dette er bl.a. fastslået i U 1935.507 H, hvori Højesteret statuerede, at det individuelle opsigelsesvarsel for organiserede medlemmer bortfalder, når der varsles arbejdsstandsning efter reglerne i Septemberforliget, og at de kollektive varslingsregler træder i stedet for disse.

Overordnet set afviger hovedaftalerne i den private og offentlige sektor ikke væsentligt fra hinanden. En af undtagelserne er dog at finde i forbindelse med varslingsreglerne. I den private sektor, foreskriver hovedaftalen mellem DA og LO et såkaldt dobbelt varsel, jf. Hovedaftalen mellem DA og LO § 2, stk. 3, hvorefter en konflikt skal varsles senest 14 dage før iværksættelse, og endnu en gang syv dage før iværksættelse. På det offentlige område kræves der ikke dobbeltvarsel, men til gengæld skal en konflikt varsles en måned eller fire uger inden påtænkt iværksættelse.⁷⁴ Varslingsreglerne skal iagttages ved iværksættelse af hovedkonflikt og sympatikonflikt, samt hvis konfliktens omfang udvides.

Selvom en konflikt er varslet i overensstemmelse med varslingsreglerne, er parterne *ikke* forpligtet til at iværksætte konflikt ved varslingsens udløb. Efter varslingsens udløb, *kan* parterne iværksætte konflikt, hvis de ønsker det, men de er ikke forpligtet hertil.

⁷¹ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 481

⁷² Hovedaftalen mellem DA og LO, § 2, stk. 2, 1. pkt.

⁷³ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 481

⁷⁴ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 482

På det private arbejdsmarked, skal varslingen fremsættes overfor modpartens *hovedorganisation*, jf. hovedaftalen med DA og LO § 2, stk. 3, 1. pkt. Det har som konsekvens, at en konflikt ikke er lovligt varslet, såfremt den fremsættes over for modparten i overenskomstforholdet i stedet for over for hovedorganisationen.⁷⁵ Ønsker organisationen fortsat at iværksætte kollektive kampskridt som støtte for sit krav, på trods af forkert varsling, må varslingen fremsættes på ny under iagttagelse af den korrekte procedure.

På det offentlige arbejdsmarked findes der mange forskellige hovedaftaler. For nogle af hovedaftalerne skal varslingen fremsættes skriftligt over for *modparten* med en måned varsel.⁷⁶ Det har som konsekvens, at konflikt først kan iværksættes en måned efter, at modparten har modtaget varslingsskrivelsen.⁷⁷ Men for langt størstedelen af hovedaftalerne på det offentlige område, gælder det føromtalt varsel på fire uger, der er et såkaldt ”løbende varsel.” At varslet er løbende betyder, at varslet løber fra den dag, det meddeles modparten, og ikke først fra det tidspunkt, modparten har modtaget skriftlig meddelelse herom. Foruden fremsendelse til *modparten*, skal forligsmanden, jobcentre og en evt. (hoved)organisation ligeledes orienteres om varslingen.

Varsles der strejke indenfor hovedaftaleområdet, er det tilstrækkeligt, at organisationerne oplyser hvilke virksomheder, der vil blive omfattet af strejken. Kravet kan ikke udvides til at omfatte, at organisationerne skal oplyse identiteten på de enkelte lønmodtagere, der vil blive omfattet af strejken.⁷⁸ Reglerne for angivelse af, hvorledes organisationerne skal tilkendegive hvem der er omfattet af varslingsreglerne, finder anvendelse på både det private og offentlige område. Overholder varslingen ikke de formelle regler, er varslingen ugyldig. Konsekvensen af en ugyldig varsling er, at den iværksatte konflikt anses som værende ulovlig, jf. AR 2015.0083 ”RyanAir.”

3.6.3.2 Uden for hovedaftaleområdet

Uden for hovedaftalens område, skal konflikter varsles med lønmodtagernes individuelle opsigelsesvarsler og identitet for at være lovlig. Dette udgangspunkt fraviges dog, såfremt en navneliste ville være uden reel driftsmæssig betydning, eller såfremt organisationen har grund til at

⁷⁵ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 483

⁷⁶ Serviceforbundet – ”OK18 det offentlige område – Konflikt, hvad betyder det i praksis”, s. 5

⁷⁷ Serviceforbundet – ”OK18 det offentlige område – Konflikt, hvad betyder det i praksis”, s. 5

⁷⁸ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 482

frygte, at virksomheden vil udvise organisationsfjendtligt adfærd.⁷⁹ Formålet med varslingsreglerne er at give modparten anledning til at forberede sig på den foranstående konflikt. Overholdes varslingsreglerne ikke, anses konflikten for at være formelt ulovlig, jf. nedenstående dom AR2015.0083 ”RyanAir”.

3.6.3.2.1 AR 2015.0083 ”RyanAir”

I AR 2015.0083 ”RyanAir” ønskede Serviceforbundet at tegne overenskomst med RyanAir. Overenskomsten skulle dække de af RyanAirs besætningsmedlemmer, der havde fast base i Danmark. RyanAir ønskede ikke at tegne overenskomst med Serviceforbundet, og Serviceforbundet varslede derfor strejke og blokade på vegne af de medlemmer, der allerede var ansat hos RyanAir. Konfliktvarslet angav, at medlemmerne ville gå i strejke med deres individuelle opsigelsesvarsel, men varslet angav ikke identiteten på disse medlemmer, da Serviceforbundet frygtede, at RyanAir ville udvise organisationsfjendtlig adfærd, hvis de kendte medlemmernes identitet. Selvom Serviceforbundet ikke tilkendegav de ansattes identitet, oplyste de i konfliktvarslet, at strejken tidligst kunne iværksættes, med virkning for organisationens medlemmer, otte uger efter varslets tilkendegivelse.

Arbejdsretten har gennem praksis fastslået, at et fagforbund *ikke* har pligt til at oplyse identiteten på de medlemmer, der er omfattet af en varslet konflikt, såfremt 1) organisationen har grund til at frygte, at virksomheden vil udvise organisationsfjendtlig adfærd, eller 2) såfremt en navneliste ville være uden reel driftsmæssig betydning for virksomheden.⁸⁰ I disse tilfælde skal strejken blot varsles tidsnok til, at der tages højde for de strejkendes individuelle opsigelsesvarsler.⁸¹

I RyanAir-konflikten fandt arbejdsretten ikke, at betingelserne for at tilbageholde navnene på de medarbejdere, der var omfattet af konfliktvarslet, var opfyldt. Arbejdsretten lagde vægt på, at RyanAir beskæftigede sig med flytrafik med passagerer, og derfor skulle der tages særligt hensyn til virksomhedens muligheder for at indrette sig på en foranstående strejke⁸². Derudover havde Serviceforbundet ikke godtgjort, at der var grund til at frygte, at RyanAir ville udvise organisationsfjendtlig adfærd, såfremt en navneliste var vedlagt varslet. Det blev ikke tillagt

⁷⁹ AR 2015.0083 ”RyanAir,” s. 40

⁸⁰ AR 2015.0083 ”RyanAir,” s. 40

⁸¹ AR 2015.0083 ”RyanAir,” s. 40

⁸² AR 2015.0083 ”RyanAir,” s. 40

betydning, at Serviceforbundet i deres konfliktvarsel havde tilkendegivet, hvornår den varslede strejke tidligst kunne finde sted.

Da Serviceforbundet ikke havde godtgjort, at der var grund til at frygte organisationsfjendtlig adfærd, dømt arbejdsretten konflikten som ulovlig, med henvisning til virksomhedens hverv, og det deraf øgede behov for at kunne indrette sig på den foranstående strejke.

3.6.3.2.2 AR 2016.0633 ”Landmanden”

Samme synspunkt gjorde sig gældende i AR 2016.0633 ”Landmanden.”

I dommen udsendte 3F et varsel til landmanden B om, at der ville blive etableret strejke, blokade og sympatikonflikt mod hans virksomhed, og at ingen af deres medlemmer måtte tage arbejde i virksomheden, medmindre der blev indgået overenskomst. 3F havde tre medlemmer blandt de 12, der var ansat på virksomheden. Varslet indeholdte ikke oplysninger om de medarbejdere, der ville blive omfattet af strejken.

Det er fastslået i arbejdsretlig praksis, at et varsels gyldighed uden for hovedaftaleområdet er betinget af, at medarbejdernes identitet, samt individuelle opsigelsesvarsel, meddeles til arbejdsgiveren i varslet, medmindre en navneliste vil være uden reel driftsmæssig betydning for arbejdsgiveren, eller der er grund til at frygte organisationsfjendtlig adfærd.⁸³

Det kunne *ikke* lægges til grund, at *ingen* af de ansatte på virksomheden ville blive omfattet af konflikten, hvormed det *ikke* kunne godtgøres, at en navneliste ville være uden reel driftsmæssig betydning for B. 3F havde ligeledes ikke påvist, at der var grund til at frygte organisationsfjendtlig adfærd fra B, såfremt de havde vedlagt en navneliste.

Da 3F ikke havde overholdt de formelle betingelser, dømte arbejdsretten hovedkonflikten for ulovlig. Som følge af hovedkonfliktens ulovlighed, ansås sympatikonflikten ligeledes som ulovlig.

Med RyanAir- og Landmanden-dommen, har arbejdsretten fastslået, at en fagforening som altovervejende hovedregel skal oplyse de enkelte medarbejders identitet, når der varsles konflikt uden for hovedaftaleområdet. At medarbejderens identitet skal oplyses, skyldes hensynet til virksomhedens drift, idet virksomheden skal have mulighed for at indrette sig bedst muligt på den foranstående konflikt. Udgangspunktet kan fraviges, såfremt det godtgøres, at medarbejderens identitet er uden reel driftsmæssig betydning for virksomheden, eller der er grund til at frygte organisationsfjendtlig adfærd.

⁸³ 2016.0633 ”Landmanden,” s. 19

3.7 Materielle krav til kampmidlernes anvendelse

3.7.1 Rækkevidden af kampmidlerne og konfliktens omfang

3.7.1.1 Indenfor hovedaftaleområderne

Konflikt indenfor hovedaftalens område, er konflikt mellem to organisationer. Når begge parter er organiserede er rammerne for en arbejdskonflikt ganske brede. Selvom en arbejdskonflikt mellem to organisationer kan påvirke store dele af samfundet, antages parterne at være i stand til at varetage egne interesser. Regeringen overlader derfor i høj grad konfliktens omfang til parterne selv, og bringer kun konflikten til ophør, hvis konflikten går ud over hensynet til samfundet.⁸⁴

3.7.1.2 Udenfor hovedaftaleområderne

Konflikt udenfor hovedaftalens område, er konflikt mellem en fagforening og en enkeltarbejdsgiver. Der er ofte betydelig forskel på parternes økonomiske og juridiske ressourcer, og rammerne for arbejdskonfliktens omfang, er derfor begrænset som følge heraf. Organisationens hensyn skal afvejes overfor arbejdsgiverens hensyn således, at en arbejdskonflikt f.eks. ikke må være så omfattende, at virksomhedens reelle eksistensgrundlag trues, jf. bl.a. 2007.831 ”Nørrebro Bryghus” og AR 2012.341 ”Restaurant Vejlegården.”

Nedenstående domsanalyser tager ikke kun stilling til sympatikonflikternes omfang og virkning, men tager ligeledes stilling til de kampmidler, som organisationerne anvendte under konflikterne. Nørrebro Bryghus-dommen analyseres dybdegående, idet arbejdsretten i forbindelse med afgørelsen, opstillede de materielle kriterier, der skal tillægges betydning, når en hoved- eller sympatikonflikts materielle lovlighed skal afgøres.

3.7.1.2.1 A 2007.831 ”Nørrebro Bryghus”

I A 2007.831 ”Nørrebro Bryghus” ønskede RBF (3F) at indgå overenskomst med restauranten Nørrebro Bryghus. Nørrebro Bryghus afviste 3F’s anmodning, og meddelte 3F, at virksomheden netop havde indmeldt sig i Restauratørernes Arbejdsgiverforening (RAF), hvorved bryghuset tiltrådte overenskomsten mellem RAF og Kristelig Fagforening. 3F anerkendte ikke overenskomsten mellem RAF og Kristelig Fagforening, da denne efter 3F’s mening var væsentlig ringere for de ansatte, der beskæftigede sig med servering, end den overenskomst, som de kunne

⁸⁴ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 503

tilbyde. 3F's overenskomst tilbød bl.a. en højere minimumsløn i modsætningen til RAF-overenskomsten, hvor lønnen blev udstukket af arbejdsgiveren, og der ikke var mulighed for lønforhandling i overenskomstperioden. 3F organiserede på tidspunktet for dommens afsigelse knap 19.000 medlemmer, hvoraf 4.000 var beskæftiget med servering, samt ca. 3.000 medlemmer hvor det ikke var oplyst, hvad de beskæftigede sig med, men meget vel kunne beskæftige sig med servering.

Efter et utal af mislykkede forhandlinger, varslede 3F strejke mod Nørrebro Bryghus, samt mod virksomhedens bryggeri, der var placeret i Hedehusene. Efter hovedkonfliktens ikrafttræden, varslede LO sympatikonflikt over for DA for en række af LO's medlemsorganisationer og virksomheder. Varslet pålagde medlemmerne ikke at udføre arbejde der hidrørte fra eller som var bestemt til Nørrebro Bryghus.

Efter konfliktens iværksættelse uddelte repræsentanter fra 3F løbesedler til forbipasserende omkring Nørrebro Bryghus. Løbesedlerne opfordrede nuværende og kommende kunder til at boykotte virksomheden. 3F sendte også en e-mail til bryghusets forretningsforbindelse, hvori de opfordrede til boykotning af virksomheden.

Nørrebro Bryghus kunne konstatere, at bryggeriet i Hedehusene led et langt større underskud end forventet, og tilskrev dette underskud 3F's anvendelse af løbesedlerne og sympatikonfliktens omfang. Nørrebro Bryghus fandt sympatikonfliktens omfang urimeligt, idet Bryghuset allerede var omfattet af en overenskomst med en anden organisation, og fremlagde spørgsmålet om lovligheden af sympatikonfliktens omfang for arbejdsretten. Hovedkonfliktens lovlighed var anerkendt af begge parter.

3.7.1.2.1.2 Hovedkonflikten

Den omstændighed, at en virksomhed allerede er omfattet af en overenskomst, afskærer ikke en konkurrerende organisation fra at indlede konflikt. En organisation kan lovligt indlede konflikt mod en anden organisation, forudsat at begge organisationer ikke hører under samme hovedorganisation. 3F og Kristelig Fagforening hører ikke under samme hovedorganisation, og 3F kan derfor lovligt indlede konflikt, forudsat at organisationen opfylder nedenstående betingelser.

I Nørrebro Bryghus-dommen opstillede Arbejdsretten fire kriterier, der skal lægges vægt på i vurderingen af en hovedkonflikts lovlighed. De er følgende: 1) konfliktens overordnede karakter, 2) konfliktens formål, 3) konfliktens midler og 4) konfliktens omfang og virkning.

Hvad der menes med disse kriterier er, at en konflikt kan indledes, når der består en interesselvst mellem en lønmodtagerorganisation og en arbejdsgiverorganisation. Interesselvsten skal vedrøre hvorvidt en overenskomst skal indgås eller fornyes.⁸⁵ Konflikten skal ligeledes forfølge et rimeligt fagligt formål.⁸⁶ Dvs. at arbejdsgiverens virksomhed skal høre under organisationens naturlige fagområde, men det er uden betydning om organisationen har medlemmer i den konkrete virksomhed eller ej. Organisationens skal alene have den fornødne og aktuelle interesse i at overenskomstdække det pågældende område.⁸⁷ Der må kun anvendes lovlige kampmidler, dvs. strejke og blokade på lønmodtagersiden, samt lockout og boykot på arbejdsgiversiden. Fysisk blokade eller kampskridt der truer virksomhedens eksistensgrundlag er ulovlige.⁸⁸

Lønmodtagerorganisationens adgang til at kunne iværksætte sympatikonflikter til støtte for hovedkonflikten er af afgørende betydning i praksis.⁸⁹ Konflikten skal ligeledes være proportionel. Det betyder, at de midler der anvendes under konflikten skal stå rimeligt i forhold til det mål, der ønskes opnået.⁹⁰ Det fremgår af dommen, at Arbejdsretten generelt synes at være tilbageholdende med at dømme en konflikt ulovlig ud fra en proportionalitetsbetragtning; især i de tilfælde, hvor det kun er lønmodtagerorganisationens egne medlemmer, der berøres af konflikten.⁹¹

Proportionalitetsbetragtningen synes derfor at være af størst betydning i de tilfælde, hvor andre lønmodtagerorganisationer, end dem der er part i hovedkonflikten, har iværksat sympatiaktioner.⁹² En hovedkonflikts materielle lovlighed afgøres dermed på baggrund af en konkret vurdering, der tager afsæt i konfliktens karakter, formål og midler, samt omfanget og virkningen heraf.

Hovedkonflikten i Nørrebro Bryghus-dommen opfyldte de fire kriterier. 1) 3F ønskede at indgå overenskomst med Nørrebro Bryghus. 2) Konflikten forfulgte et rimeligt fagligt formål, idet 3F's formål med konflikten var at indgå overenskomst med Nørrebro Bryghus. 3F organiserede i forvejen 19.000 medlemmer inden for restaurationsbranchen, hvoraf 4.000 af disse medlemmer beskæftigede sig med servering, samt et skyggetal på ca. 3.000 medlemmer, hvoraf det ikke var oplyst, hvad disse beskæftigede sig med, men meget vel kunne være beskæftiget med servering. 3F havde derfor den aktuelle styrke og interesse i at iværksætte konflikt. 3) 3F anvendte strejke som

⁸⁵ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 27

⁸⁶ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 27

⁸⁷ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 27

⁸⁸ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 28

⁸⁹ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 28

⁹⁰ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 28

⁹¹ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 28

⁹² A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 28

kampmiddel til iværksættelsen af hovedkonflikten. Strejke anerkendes af Arbejdsretten som et lovligt kampmiddel på lønmodtagersiden. 4) De anvendte kampmidler var proportionale. 3F anvendte strejke som kampmiddel ved iværksættelsen af hovedkonflikten. For Nørrebro Bryghus betød det konkret, at to af bryghusets medarbejdere blev trukket ud ved konfliktens iværksættelse. Nørrebro Bryghus beskæftigede ca. 50 medarbejdere, så driften kunne fortsætte ugeneret på trods af strejken. Kampmidlernes omfang og virkning er derfor i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

Arbejdsretten erklærede hovedkonflikten for lovlig.

I Nørrebro Bryghus-dommen oplister arbejdsretten dermed kriterierne for, hvilke parametre der skal tillægges betydning, når hovedkonfliktens materielle lovlighed skal underkastes en vurdering. Såfremt 1) konfliktens overordnede karakter, 2) konfliktens formål, 3) konfliktens midler samt 4) konfliktens omfang og virkning, fremstår som proportionelle i forhold til hinanden, ansues hovedkonflikten som værende materiel lovlig.

3.7.1.2.1.3 Sympatikonflikten

Adgangen til at etablere sympatikonflikter til støtte for hovedkonflikten, er af afgørende betydning for lønmodtagerorganisationen. I hvilket omfang der kan etableres sympatikonflikter til støtte for en lovlig hovedkonflikt er i dansk arbejdsret temmelig vidtgående.⁹³

Arbejdsretten har opstillet følgende betingelser for en lovlig sympatikonflikt: 1) En sympatikonflikt forudsætter en lovlig hovedkonflikt, 2) der skal være interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten, 3) sympatikonflikten skal være egnet til at påvirke hovedkonflikten og 4) sympatikonflikten skal være proportionel i forhold til hovedkonflikten.⁹⁴

At en sympatikonflikt skal være proportionel i forhold til hovedkonflikten betyder, at sympatikonflikten ikke må være så omfattende, at arbejdsgiveren ikke er i stand til at udøve sin virksomhed på en sådan måde, at dennes eksistensgrundlag reelt er truet.⁹⁵ At en lønmodtagerorganisation opfordrer virksomhedens nuværende eller kommende kunder, samt forretningsforbindelser til at boykotte virksomheden, anses som ulovlige kampskridt.⁹⁶ De uddelte løbesedler fra 3F opfordrede netop virksomhedens nuværende og kommende kunder til at boykotte

⁹³ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 28

⁹⁴ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 28

⁹⁵ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 30

⁹⁶ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 30

virksomheden, og ligeledes opfordrede en e-mail sendt til Nørrebro Bryghus' forretningsforbindelse til boykotning af virksomheden. Arbejdsretten fandt, at 3F's anvendelse af løbesedler, samt e-mailopfordring til forretningsforbindelsen, var ulovlige kampskridt.

Selvom det fandtes ubestridt, at anvendelsen af løbesedlerne var ulovlig, fandt Arbejdsretten det ikke sandsynliggjort, at løbesedlerne havde haft en så afgørende betydning for Bryghusets virksomhedsudøvelse, at sympatikonflikten i sin helhed skulle anses for ulovlig.⁹⁷

Arbejdsretten lagde ved vurderingen af sympatikonfliktens lovlighed vægt på, at formålet med kampmidlerne er, at de skal være økonomisk mærkbare for modparten.⁹⁸ Selvom bryghuset havde et langt større underskud end forventet, og som følge heraf var lukningstruet, hvis ikke der skete en ændring i løbet af de kommende seks måneder, fandt Arbejdsretten det ikke for godtgjort, at sympatikonflikten havde haft en sådan effekt, at selskabet af den grund reelt var lukningstruet. Sympatikonflikten opfyldte de fire kriterier. 1) Hovedkonflikten var lovlig, 2) der var interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten, idet alle lønmodtagerne tilhørte LO-forbundet, 3) sympatikonflikten var egnet til at påvirke hovedkonflikten og 4) konflikten var proportionel.

Arbejdsrettens afgørelse skildrer hermed, at det er virksomhedens eksistensgrundlag, der er det afgørende element i proportionalitetsvurderingen. Selvom bryghuset var lukningstruet, hvis der ikke skete en forbedring i løbet af seks måneder, var virksomhedens reelle eksistensgrundlag ikke truet som en direkte konsekvens af sympatikonflikten her og nu.

Dommen viser hermed, at sympatikonflikter lovligt kan iværksættes, selvom disse er så mærkbare for modparten, at denne har svært ved at drive sin virksomhed. Grænsen for sympatikonfliktens udstrækning trækkes ved truslen mod virksomhedens eksistensgrundlag.

Er sympatikonflikten derfor den direkte og eneste årsag til, at virksomheden er lukningstruet her og nu, er konflikten uproportional og dermed ulovlig.

Nørrebro Bryghus-dommen skildrer, at en sympatikonflikts lovlighed hviler på en konkret og samlet vurdering. Selvom dommen fastslog, at opfordring til boykotning af virksomheden var ulovlig, blev sympatikonflikten ikke kendt ulovlig i sin helhed, fordi boykotningen ikke blev anset for at have påvirket bryghusets virksomhedsudøvelse på en afgørende måde. Der kan dermed ikke

⁹⁷ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 30

⁹⁸ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 30

trækkes en skarp linje for, hvornår en sympatikonflikt vil blive dømt ulovlig ud fra en materiel vurdering, idet sympatikonfliktens lovlighed afhænger af en konkret vurdering med inddragelse af forskellige parametre.

Arbejdsretten gør det dog med dommen klart, at omdrejningspunktet for proportionalitetsvurderingen er den reelle trussel mod virksomhedens eksistensgrundlag.

3.7.1.2.1.4 Den danske model

Nørrebro Bryghus stillede spørgsmålstegn ved lovligheden af sympatikonfliktens omfang med afsæt i, at bryghuset allerede havde tiltrådt en overenskomst, da 3F iværksatte konflikt. Som svar på spørgsmålet henviste arbejdsretten til den danske model.

Arbejdsretten udtalte, at lønmodtagerorganisationens adgang til konfliktret, er af afgørende betydning for lønfastsættelsen og andre centrale arbejdsvilkår i Danmark, da disse vilkår fastsættes gennem de kollektive overenskomster og ikke gennem lovgivning.⁹⁹ Skulle konfliktretten lovreguleres, f.eks. ved at forbyde fagforbund at iværksætte konflikt på et område, der allerede var overenskomstdækket,¹⁰⁰ ville det ændre rollerne på det danske arbejdsmarked fundamentalt.¹⁰¹

Arbejdsretten udtalte, at det: *"således [er] konfliktretten, som her i landet skal sikre interessen i, at alt arbejde her i landet udføres for en minimumsløn mv., som efter danske forhold anses for rimelig."*

Arbejdsretten siger hermed, at det er konfliktretten, der kommer i første række. At det er konfliktretten der er omdrejningspunktet for dansk arbejdsret. Holdes dette in mente, er det også meget nemmere at forstå, hvorfor sympatikonfliktens rammer er så brede, som de er.

For en udenforstående, der ikke kender den danske model, virker det umiddelbart uretfærdigt, ja faktisk måske ligefrem urimeligt, at en organisation må iværksætte så omfattende sympatikonflikter, som 3F gjorde mod Nørrebro Bryghus, når restauranten i forvejen var dækket af en overenskomst. Som udenforstående kan man tænke, at det vigtigste vel var, at restauranten var overenskomstdækket. Hvilken overenskomst restauranten så tiltrådte, var op til dem selv. Denne tankegang er nem at tiltræde, når man holder den danske model ude af sine overvejelser. Men i og

⁹⁹ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 26

¹⁰⁰ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 26

¹⁰¹ A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" s. 26

med at det danske arbejdsretlige system er bygget op omkring den danske model, kan man ikke se på Nørrebro Bryghus-dommen uden samtidig at holde den danske model in mente.

3F indledte konflikt mod Nørrebro Bryghus, fordi de mente, at deres overenskomst var bedre end den overenskomst, som Kristelig Fagbevægelse kunne tilbyde. 3F havde altså udelukkende interesse i at overenskomstdække virksomheden, fordi de mente, at deres overenskomst indeholdt bedre løn- og arbejdsvilkår for de ansatte. Det var på baggrund heraf, at 3F valgte at iværksætte konflikt.

Man kan derfor sige, at konfliktretten giver organisationerne mulighed for at ”konkurrere” om at have den bedste overenskomst på markedet. Da konfliktrettens formål er at sikre, at det arbejde, der udføres her i landet, skal være rimeligt efter danske forhold, virker sympatikonfliktens omfang i Nørrebro Bryghus-dommen ikke så urimeligt endda. Hvis 3F’s overenskomst tilbyder bedre løn- og ansættelsesvilkår end Kristelig Fagbevægelses overenskomst, hvorfor skal Nørrebro Bryghus så have frihed til at vælge en dårligere overenskomst for deres ansatte? Fremstillet på denne måde, virker dette scenarie også urimeligt. Man kan derfor ikke snakke om rimeligheden af sympatikonflikternes rækkevidde i Nørrebro Bryghus-dommen, uden samtidig at inddrage den danske model.

Konfliktrettens centrale betydning for dansk arbejdsret kan derfor være med til at forklare, hvorfor sympatikonflikten i Nørrebro Bryghus-dommen blev dømt lovlig, på trods af de voldsomme økonomiske konsekvenser, som konflikten medførte for bryghuset. Baggrunden herfor skyldes, at den danske model sætter kollektivets interesser over individets interesser. Dette synspunkt gjorde sig gældende i Nørrebro Bryghus-dommen. Her blev 3F’s interesse i at søge høj overenskomstdækning i restaurationsbranchen nemlig vægtet højere end Nørrebro Bryghus’ økonomiske interesser.

3.7.2 AR 2012.341 ”Restaurant Vejlegården”

I AR 2012.341 ”Restaurant Vejlegården” ønskede 3F at indgå overenskomst med Restaurant Vejlegården. Restaurant Vejlegården var ikke interesseret i at indgå overenskomst med 3F, da Restaurant Vejlegården allerede havde indgået overenskomst med Kristelig Arbejdsgiverforening. 3F varslede strejke og blokade mod virksomheden. Efter hovedkonfliktens iværksættelse anvendte 3F bannere og løbesedler, der opfordrede restaurantens kunder til at boykotte virksomheden. 3F kontaktede ligeledes nogle af virksomhedens kunder pr. mail, hvori de opfordrede kunderne til at

boykotte virksomheden. 14 dage efter hovedkonfliktens iværksættelse varslede LO sympatikonflikt. Sympatikonflikten forbød medlemmer af 3F og Dansk Industri i at udføre arbejde, der hidrørte fra eller var bestemt for virksomheden. Sympatikonflikten medførte bl.a., at der ikke blev bragt post ud til virksomheden. Senere blev sympatikonflikten udvidet til også at omfatte bortskaffelsen af dagrenovation. På trods af massiv mediedækning, som ejeren af Restaurant Vejlegården udtalte: *"simpelthen ikke kan købes for penge!"*, led restauranten et tab på omkring 400.000 kr. som direkte følge af konflikten. Restaurant Vejlegården bestred lovligheden af den iværksatte hoved- og sympatikonflikt, samt konfliktens omfang og virkning, idet restauranten allerede var overenskomstdækket.

Ligesom i Nørrebro Bryghus-dommen, udtalte arbejdsretten, at lønmodtagerorganisationens konfliktret er af afgørende betydning for udviklingen af løn- og arbejdsvilkår i Danmark. Begrænses organisationernes konfliktret via lovgivningen, vil fordelingen af rollerne på det danske arbejdsmarked ændres fundamentalt.¹⁰² Ligeså udtalte Arbejdsretten, at anvendelse af bannere, løbesedler samt e-mails til restaurantens kunder, der indeholdt tekst som opfordrede til boykotningen af virksomheden, var ulovlige kampskridt. Ved at udstrække sympatikonflikten til at omfatte renovationsarbejderne, udtalte arbejdsretten, at 3F etablerede en uproportional og ulovlig situation, da manglende afhentning af organisk affald kan udgøre en sundhedsrisiko. Beslutningen om at udstrække sympatikonflikten til at omfatte dagrenovationen, blev derfor anset som ulovlig. Arbejdsretten fandt ikke den manglende postudbringning for ulovlig idet Restaurant Vejlegården havde mulighed for at afhente sin post på postkontoret, om end dette var mere besværligt end at få den omdelt.

Selvom 3F havde anvendt ulovlige kampskridt, blev sympatikonflikten ikke dømt ulovlig i sin helhed. Konfliktens lovlighed var dog betinget af, at 3F's anerkendte, at anvendelsen af løbesedlerne, bannere, e-mails samt den manglende afhentning af organisk var ulovlige kampskridt.

Selvom arbejdsretten har udtalt, at de generelt er tilbageholdende med at dømme en konflikt uproportional – især når sympatikonflikten kun er pålagt organisationens egne medlemmer – viser dommen, at der alligevel er en grænse. Arbejdsretten tolerer ikke kampskridt, der involverer en sundhedsrisiko.

¹⁰² AR 2012.341 "Restaurant Vejlegården," s. 17

Det er meningen, at en konflikt skal kunne mærkes – ellers er pointen med en konflikt nyttesløs.

Det er meningen, at en konflikt skal gøre tingene mere besværligt og gøre livet ”surt” for modparten. Det er bl.a. også derfor, at arbejdsretten fandt, at den manglede udbringning af post ikke var ulovlig, idet restauranten havde mulighed for at hente sin post på postkontoret. Restauranten var ikke afskåret fra at få sin post – det var bare lidt mere besværligt at få fat på den.

Men selvom den manglende afhentning af organisk materiale blev anset som uproportional af arbejdsretten, og selvom 3F havde anvendt ulovligt kampskridt, er det værd at bemærke, at sympatikonflikten ikke blev anset for ulovlig i sin helhed.

3.7.7 Opsamling på ”Nørrebro Bryghus” og ”Restaurant Vejlegården”

Det er svært at komme med et entydigt svar på, hvor grænserne for sympatikonfliktens materielle omfang går. Baseret på Nørrebro Bryghus og Restaurant Vejlegården, er grænserne for sympatikonfliktens omfang vidtgående, idet anvendelse af ulovlige og uproportionelle kampskridt ikke nødvendigvis medfører, at sympatikonflikten i sin helhed dømmes ulovlig.

Som tidligere nævnt, afgøres en konflikts materielle lovlighed på baggrund af en konkret vurdering. Der er forskellige faktorer, der spiller ind, men det er den samlede helhedsvurdering af den konkrete situation, der er udslagsgivende for konflikten lovlighed.

Selvom sympatikonflikterne ikke blev dømt ulovlige i Nørrebro Bryghus og Restaurant Vejlegården, etablerede Arbejdsretten alligevel nogle ydre grænser for sympatikonfliktens rækkevidde.

Arbejdsretten fastslog bl.a., at opfordringen til boykotningen af den konflikterende virksomhed er ulovlige kampskridt. Forbuddet mod boykotningen gælder både gennem uddeling af løbesedler, slagord på bannere, samt henvendelse over e-mail til virksomhedens kunder/forretningsforbindelser. Ydermere anses det som et uproportionelt kampskridt at sympatikonflikte på områder, der kan medføre en sundhedsrisiko, hvis arbejdet ikke opretholdes.

Nørrebro Bryghus-dommen viste, at proportionalitetsbetragtningen er omdrejningspunktet, når arbejdsretten skal vurdere om en sympatikonflikt uden for hovedaftalens område er lovlig eller ej. Dommen viste, at hensigten med kampmidlerne er, at det skal gøre ondt på modparten. En lovlig arbejdskamp vil først blive dømt uproportional, når virksomheden reelt er truet på sit eksistensgrundlag, men ikke i de tilfælde hvor virksomhedens eksistensgrundlag er truet på længere

sigt. Baggrunden bag dette er, at det danske arbejdsretlige system er bygget op omkring den danske model med konfliktretten som kerne. I og med dansk arbejdsret hviler på kollektive overenskomster, og ikke på lovgivning, er konfliktretten fundamental for modellen og nødvendiggør, at grænserne for konfliktrettens udøvelse er – og skal – være brede, hvis modellen skal fungere efter hensigten.

Kapitel 4

4.1 Er kampmidlerne effektive?

I den private sektor ligger produktionen stille, når lønmodtagerne strejker. Arbejdsnedlæggelser presser den private arbejdsgiver økonomisk. Det økonomiske pres kan derfor være en motiverende faktor for arbejdsgiveren til at finde en løsning, idet arbejdsgiverens motivation hænger sammen med produktionen.

Modsat det private arbejdsmarked, har det offentlige ingen produktion, der skal sælges. Da ansættelsesforholdet ophører ved strejke, sparer det offentlige derimod penge til lønninger. De offentlige arbejdsgivers interesser er i stedet varetagelse af politiske opgaver, fremfor sikring af et økonomisk overskud.¹⁰³ Selvom det offentliges politiske interesser skal varetages inden for en økonomisk ramme, er det offentlige ikke under samme økonomiske pres som den private arbejdsgiver, i og med den offentlige ”produktion” ikke ligger stille under en arbejdskamp. Hvis der tages udgangspunkt i sundhedssektoren, er det i § 5, stk. 4 i hovedaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Taksnævn (RLTN) og Sundhedskartellet bestemt, at parterne i en arbejdskonflikt har pligt til at indgå en aftale om nødberedskab på de områder, der vil blive berørt i forbindelse med en arbejdskonflikt. Nødberedskabsklausulens formål er at sikre bemanning af de samfundskritiske funktioner under en arbejdskamp. Gennem nødberedskabsklausulen er de offentlige arbejdsgivere dermed sikret, at samfundet fortsat kan fungere under en arbejdskamp, og beslutningen om hvornår der evt. skal foretages et regeringsindgreb bliver i stedet en politisk interesseafvejning, idet de offentlige arbejdsgivere, modsat den private arbejdsgiver, ikke er økonomisk pressede af en stillestående produktion.

4.2 Kollektive kampmidler i sundhedssektoren

De offentligt ansatte har, som tidligere nævnt, samme rettigheder til at anvende de kollektive kampmidler som de privatansatte, med den modifikation, at det inden for sundhedssektoren er bestemt, at der skal opretholdes et nødberedskab under en arbejdskamp, jf. hovedaftalen mellem RLTN og Sundhedskartellet § 5, stk. 4. Det er parterne selv, dvs. lønmodtagerorganisationen og arbejdsgiverorganisationen, der har aftalt, at der skal oprettes nødberedskab i bestemte situationer; oprettelse af nødberedskab er ikke lovbestemt. Da sygeplejerskerne varslede konflikt i 2021, blev der udarbejdet to rammeaftaler. Én for regionerne og én for kommunerne. Rammeaftalen mellem

¹⁰³ Emborg, O., Schaumburg-Müller, P. (1998). *Offentlig Arbejdsret* (1. udg.). GadJura, s. 17

RLTN og Dansk Sygeplejeråd (DSR) omfattede de sygeplejersker, der var ansat i regionen, f.eks. på hospitalerne, og rammeaftalen mellem Kommunernes Landsforening (KL) og DSR omfattede de sygeplejersker, der var ansat i kommunen, f.eks. i hjemmesygeplejen.

Selvom rammeaftalerne blev udformet i samarbejde med to forskellige arbejdsgivere, var det overordnede formål med oprettelsen det samme. Begge rammeaftaler henviser i § 1 til, at formålet med oprettelsen, og nødberedskabet, var, at det under en arbejdskamp skal sikres: *”at livsvigtige og uopsættelige opgaver samt opgaver, der er påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger, udføres,”* jf. rammeaftalernes § 1. Det betyder, at lønmodtagere, der udpeges til at være en del af nødberedskabet, kan pålægges at udføre arbejde, der hører ind under ovenstående definition, på trods af en lovlig arbejdskamp.

Når der under en arbejdskonflikt opereres med rammeaftaler, er det rammeaftalen, der er den ”nye overenskomst”. Hvad der menes hermed er, at det er rammeaftalen der sætter de overordnede arbejdsrammer for nødberedskabspersonalet. Det er dermed rammeaftalen, der er den ”gældende overenskomst” for personalet under arbejdskampen. Hvor lokalaftalerne forholder sig til de enkelte afdelinger, og bestemmer hvilke *sygeplejersker*, der skal udtages til nødberedskabet, forholder rammeaftalen sig i stedet til hvilket *arbejde* nødberedskabspersonalet må udføre, og under hvilke vilkår personalet må arbejde.

4.2.1 Nødberedskab

Reglerne for nødberedskab fastsættes gennem en rammeaftale mellem organisationerne. En rammeaftale fastsætter den overordnede ramme for lokalaftalernes omfang. Rammeaftalerne kan bestemme, at lokalaftalerne skal supplere bestemte forhold, der på forhånd er fastsat i rammeaftalen. Det kan f.eks. være hvilket personale der skal udtages til nødberedskab, eller hvilket personale der skal dække de forskellige dag-, aften-, eller nattevagter. Da lokalaftalerne indgås på lokalt plan med udgangspunkt i den enkelte virksomhed/afdeling, undgår man, at rammeaftalen skal tage stilling til alle tænkelige scenarier, der kan udspille sig på den enkelte arbejdsplads. Dette ville blot gøre rammeaftalen uoverskuelige samt genstand for en langtrukken – hvis ikke umulig – forhandling.¹⁰⁴ For at kunne ”styre” en lokalaftale, indsætter parterne ofte konkretiserede

¹⁰⁴ Hasselbalch, O. (2009). *Den Danske Arbejdsret: Bind III - Kollektivarbejdsretten* (1. udg.) Jurist- og Økonomforbundet, s. 2011

retningslinjer, kriterier eller et godkendelsesforbehold.¹⁰⁵ Det er med andre ord rammeaftalens bestemmelser der er afgørende for, hvordan proceduren med udvælgelse af nødberedskabet skal foregå.

4.2.2 Hvad bestemmer rammeaftalen?

I rammeaftalen mellem KL og DSR, er det bestemt, at det er kommunen, i samarbejde med tillidsrepræsentanten, der skal udarbejde lokalaftalen. Rammeaftalen bestemmer, at lokalaftalen bl.a. skal fastsætte hvor mange sygeplejersker, der skal forblive i arbejde under arbejdskonflikten, fremgangsmåden ved udarbejdelsen af nødberedskabsplanen, samt procedurer ved eventuelle uenigheder om forståelsen, jf. rammeaftalen mellem KL og DSR § 7, stk. 1 og 2. Rammeaftalen bestemmer ligeledes, at lokalaftalens gyldighed er betinget af, at nødberedskabsplanen godkendes af DSR, jf. § 7, stk. 2. Aftalen om nødberedskab skal indgås hurtigst muligt, og senest inden konfliktens iværksættelse, jf. § 7, stk. 3. For at bekræfte nødberedskabsplanens indgåelse, skal planen fremsendes til rammeaftalens parter,¹⁰⁶ dvs. KL og DSR, jf. § 7, stk. 3.

I rammeaftalen mellem RTLN og DSR fremgår det, at det er DSR's kredse, der i samarbejde med tillidsrepræsentanten, står for udarbejdelsen af nødberedskabsplanen, jf. rammeaftalen mellem RTLN og DSR § 4, stk. 3, 1. pkt. Derudover er det bestemt, at lokalplanen skal oplyse, hvilket personale der skal udtages til nødberedskab, jf. § 2, stk. 3, fremgangsmåden ved udarbejdelsen af nødberedskabsplanen, samt procedurer ved uoverensstemmelser.¹⁰⁷ Lokalaftalens gyldighed er betinget af, at nødberedskabsplanen godkendes af DSR's kredse, jf. § 3, stk. 5. Lokalaftalerne skal være indgået senest dagen før konfliktens iværksættelse, og bekræftelse af nødberedskabsplanen skal af parterne ske straks efter modtagelse via e-mail, jf. § 3, stk. 6.

Hvor aftalen mellem KL og DSR foreskriver, at lokalaftalen skal være indgået *hurtigst muligt*, og senest *inden* konfliktens iværksættelse, stiller rammeaftalen mellem RTLN og DSR ikke krav om, at lokalaftalen skal indgås hurtigst muligt. Den stiller i stedet krav om, at aftalen skal være indgået senest *dagen før* konfliktens iværksættelse.

Begge aftaler stiller krav om, at nødberedskabsplanen skal fremsendes til modparten, men det er

¹⁰⁵ Hasselbalch, O. (2009). *Den Danske Arbejdsret: Bind III - Kollektivarbejdsretten* (1. udg.) Jurist- og Økonomforbundet, s. 2019

¹⁰⁶ Rammeaftalen mellem KL og DSR § 7, stk. 3

¹⁰⁷ Rammeaftalen mellem RTLN og DSR § 3, stk. 5

kun rammeaftalen mellem RLTN og DSR der kræver, at parterne straks skal bekræfte modtagelsen via e-mail. Rammeaftalen mellem KL og DSR kræver derimod kun, at nødberedskabsplanen fremsendes til modparten.

Som det fremgår af ovenstående, behandler rammeaftalen mellem RLTN og DSR, samt rammeaftalen mellem KL og DSR, overordnet de samme emner. Selvom ordlyden i de enkelte paragraffer ikke nødvendigvis er identisk, forholder begge rammeaftaler sig til de samme emner/spørgsmål. Hvor rammeaftalen mellem RLTN og DSR er mere overordnet, behandler rammeaftalen mellem KL og DSR nogle af paragrafferne mere dybdegående.

Som eksempel kan nævnes rammeaftalen mellem KL og DSR § 3, stk. 1. Af paragraffen fremgår det, at: *"Ansatte må kun udføre arbejde, som er livsvigtigt, uopsætteligt eller påkrævet for at undgå helbreds- eller varigt førlighedstruende følger."* Lignende bestemmelse kan findes i rammeaftalen mellem RLTN og DSR § 4, stk. 1, 1. pkt. Her fremgår det, at: *"Udpegede personer må udføre det arbejde, som af den stedlige ledelse eller efter lægefaglig vurdering i øvrigt foreskrives som livsvigtigt, uopsætteligt eller påkrævet for at undgå helbreds- eller varigt førlighedstruende følger."* Selvom ordlyden ikke er identisk, er essensen af de to paragraffer den samme; nemlig at arbejde der er livsvigtigt, uopsætteligt eller påkrævet for at undgå helbreds- eller varigt førlighedstruende følger skal udføres.

Modsat rammeaftalen mellem RLTN og DSR, er der i rammeaftalen mellem KL og DSR § 3, stk. 1 indsat en bemærkning til paragraffen. Af denne bemærkning fremgår det, hvilke sygeplejeopgaver der anses som *livsvigtige, uopsættelige eller påkrævet*, og som dermed skal opretholdes og udføres under nødberedskabets varighed. Af § 3, stk. 2, fremgår det ligeledes af en bemærkning til paragraffen, at det på forhånd skal afklares, hvilke arbejdsopgaver, der er omfattet af nødberedskabet. Er det ikke muligt at lave en liste over sådanne arbejdsopgaver, skal arbejdet udføres, hvis ledelsen vurderer, at opgaven er livsvigtig, uopsættelig eller påkrævet. Er tillidsrepræsentanten ikke enig i ledelsens vurdering, kan denne forlange opgaven forelagt for en praktiserende læge, og derigennem få en fagkyndig vurdering af opgavens vigtighed.

Af rammeaftalen mellem RLTN og DSR fremgår det ikke, hvilke sygeplejeopgaver, der er omfattet af rammebestemmelsen, og ej heller, at tillidsrepræsentanten kan forlange en arbejdsopgave forelagt for en praktiserende læge, hvis denne ikke finder, at arbejdsopgaven hører ind under området for nødberedskabsarbejdet. Af rammeaftalen mellem RLTN og DSR fremgår det blot i § 4, stk. 2, at arbejdsopgaverne for nødberedskabspersonalet fastlægges gennem lokalaftaler. I forlængelse af

disse opgaver, skal nødberedskabspersonalet udføre det arbejde, som efter en lægefaglig vurdering anses som livsvigtigt, uopsætteligt eller påkrævet, samt udrede og behandle kræftpatienter, jf. § 4, stk. 1. Alt arbejdet omkring nødberedskabet skal udføres i et samarbejde mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten, jf. § 4, stk. 3, 2. pkt.

Rammeaftalen mellem KL og DSR er mere indskrænkende end rammeaftalen mellem RLTN og DSR. Dette skyldes, at aftalen mellem KL og DSR indeholder en beskrivelse af, hvilke sygeplejeopgaver der skal opretholdes under nødberedskabet; det gør rammeaftalen mellem RLTN og DSR ikke. Den foreskriver blot, at de sygeplejeopgaver, der skal udføres under nødberedskabet fastsættes i lokalaftalen. Det betyder, at rammerne, som lokalaftalen skal holde sig indenfor, er bredere, idet lokalaftalen nemmere kan tilpasses den enkelte afdeling, og ikke behøver at forholde sig til, om den konkrete sygeplejeopgave på afdelingen holder sig inden for rammeaftalens ydre grænser.

Så selvom rammeaftalerne ikke anvender samme ordlyd, og rammeaftalen mellem KL og DSR på nogle områder er mere indskrænkende end rammeaftalen mellem RLTN og DSR, opererer begge rammeaftaler med de samme ydre grænser. De opstiller begge kriterier til lokalaftalernes indhold, retningslinjer der skal følges i tilfælde af uenigheder, og stiller begge krav om godkendelse af DSR, før nødberedskabsplanen kan iværksættes.

4.2.3 Konflikt på sygeplejeområdet

Som udenforstående kan man godt undre sig over, hvorfor organisationerne er villige til at oprette rammeaftaler om nødberedskab, når lovgivningen ikke fremsætter krav herom. Det korte svar er, at organisationerne er nødt til at sikre sig bemanning af de samfundskritiske funktioner, hvis de vil have mulighed for at udøve kollektive kampskridt. Lider samfundet væsentlig overlast som følge af en arbejdskonflikt, vil regeringen gribe ind og ophæve konflikten – og muligheden for at gennemføre en arbejdskamp vil være fortabt.

Gennem de sidste 30 år, har der været fire konflikter på sygeplejeområdet. En i 1995, én i 1999, én i 2008 og senest én i 2021. Både konflikten i 1995, 1999 og 2021 endte med et regeringsindgreb. Konflikten i 1995 varede tre uger, mens konflikten i 1999 kun varede otte dage, før der skete et regeringsindgreb. Konflikten i 2008 løb i otte uger, før parterne til sidst fik sig forhandlet frem til en løsning, og konflikten i 2021 løb i ti uger, før der til sidst blev foretaget regeringsindgreb.

Konflikten i 2021 er dermed den længste konflikt på sygeplejeområdet i nyere tid.

Men hvordan kan det være, at konflikterne i 2008 og 2021 fik lov til at løbe så længe, som de gjorde, når der under alle fire konflikter var etableret et omfattende nødberedskab?

Kapitel 5

5.1 Regeringsindgreb i lovlig arbejdskonflikt

Selvom den danske model overlader det til parterne selv at forhandle løn- og ansættelsesvilkår, og herigennem legitimerer brugen af de kollektive kampmidler som hjælp til at gennemtvinge et overenskomstkrav overfor modparten, har regeringen mulighed for at gribe ind i en lovlig arbejdskamp, såfremt arbejdskampens omfang i væsentlige grad overstiger hensynet til samfundet. Når regeringen griber ind i en arbejdskamp og bringer denne til ophør, sker dette gennem et lovindgreb. Lovindgrebet er ad-hoc-præget, hvilket vil sige, at loven tager udgangspunkt i den konkrete arbejdskonflikt og overenskomstforhold.¹⁰⁸ Lovgivningsprocessen gennemføres meget hurtigt.¹⁰⁹ Oftest bliver loven fremsat, behandlet og vedtaget på to dage, hvorefter loven træder i kraft hurtigst muligt, typisk ved døgnets begyndelse, se f.eks. sygeplejekonflikten i 1998.

Her blev lovforslaget fremsat, undergik 1. behandling og betænkning d. 20. maj 1999, hvorefter 2. behandling, 3. behandling og vedtagelse af lovforslaget skete den efterfølgende dag, dvs. d. 21. maj 1999. Loven trådte i kraft d. 22. maj 1999 klokken 00. For at sikre, at loven kunne træde i kraft ved døgnets begyndelse d. 22. maj, blev loven oplæst i radioen.

5.1.2 De fire sygeplejekonflikter i hhv. 1995, 1999, 2008 og 2021

Der er ikke nogen fast skabelon eller mønster for, hvornår regeringen vælger at gribe ind i en lovlig arbejdskamp, og ej heller et mønster for vilkårene, som indgrebet vil finde sted under. I og med det danske arbejdsretlige system bygger på den danske model, og regeringen kun griber ind i arbejdskonflikter, når konfliktens omfang overstiger hensynet til samfundet, hviler beslutningen om et regeringsindgreb i sidste ende på, hvem der sidder i regeringen. Der kan nemlig være forskel på hvornår hhv. rød blok eller blå blok mener, at arbejdskampens omfang overstiger hensynet til det øvrige samfund. Denne usikkerhed om, hvornår regeringen vælger at foretage et lovindgreb anskues ikke negativt. Tværtimod. Hvis parterne vidste, hvornår regeringen foretog indgreb, og på hvilke vilkår disse indgreb blev foretaget, kunne parterne potentielt udnytte denne viden uhensigtsmæssigt i deres arbejdskampe.¹¹⁰

¹⁰⁸ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 540

¹⁰⁹ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 540

¹¹⁰ Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag, s. 540

Konflikten i 1995 strakte sig over tre uger. På trods af iværksættelse af omfattende nødberedskab, fremhæves det i bemærkningerne til lovforslaget,¹¹¹ at ventelisterne på hospitalet var vokset kraftigt i perioden, og at en yderligere stigning ville have alvorlige konsekvenser for befolkningens sundhed. Ydermere ville den varslede udvidelse af konflikten, hvor hjemmesygeplejen ligeledes ville blive omfattet, medføre alvorlige konsekvenser for de syge og gamle. Da der ikke syntes at være tegn på tilnærmelse mellem parterne, valgte regeringen at ophæve konflikten.

Selvom det kort fremhæves i bemærkningerne, at regeringen ikke kunne konstatere nogle tegn på tilnærmelse mellem parterne, var det især konfliktens alvorlige indvirkning på befolkningens sundhed og sikkerhed, der var udslagsgivende for regeringsindgrebet.

Selvom der til støtte for sygeplejekonflikten i 1999 var etableret et omfattende nødberedskab, blev konflikten ophævet efter kun otte dage. I bemærkningerne til lovforslaget¹¹² fremhæves det, at situationen, trods konfliktens korte tidsmæssige udstrækning, var alvorlig. Det var især de voksende ventelister på hospitalerne, der spillede ind i vurderingen. Ydermere modtog et stort antal af syge og ældre ikke den hjemmesygepleje, som de havde brug for. Plejen var i stedet overladt til de pårørende, hvilket skabte stor utryghed blandt de ældre og syge.

På trods af etablering af et nødberedskab, påvirkede konflikten samfundet i så væsentlig grad, at den var egnet til at skabe utryghed i befolkningen. I tillæg til konfliktens omfang, var parternes forhandlingsposition fastlåst. Parterne havde tilkendegivet, at de ikke var villige til at rykke sig. Regeringen fandt det derfor umuligt for parterne at løse konflikten selv, og anså samtidig parternes forhandlingsmuligheder for udtømte. Med baggrund i konfliktens skadevirkning på samfundet, samt parternes manglende mulighed for selv at nå frem til et forhandlingsresultat, valgte regeringen at ophæve konflikten.

Konflikten i 2008 var speciel, idet konflikten strakte sig over otte uger, før parterne til sidst fik forhandlet sig frem til et resultat. En forklaring på, hvordan det kan være, at regeringen afholdt sig fra at foretage indgreb, behandles nærmere i nedenstående afsnit 5.1.3 ”Sygeplejekonflikten i 2008.”

¹¹¹ Folketingstidende 1994-1995, tillæg A, s. 3973

¹¹² Folketingstidende 1998-1999, tillæg A, s. 6127

Sygeplejekonflikten i 2021 varede i ti uger. Af bemærkningerne til lovforslaget¹¹³ fremgår det, at parterne havde opgivet at finde en løsning på konflikten. Derudover havde der, regeringen bekendt, ikke fundet reelle forhandlinger sted i flere uger. Parternes forhandlingspositioner var fastlåste, og regeringen anså forhandlingsmulighederne for udtømte. Det fremgår af bemærkningerne, at konflikten havde haft store konsekvenser for sundhedsvæsenet, og mange borgere oplevede udskudte behandlinger og længere ventetid. Der havde ikke været udfordringer med at behandle patienter med akut eller livstruende sygdom, men den øgede ventetid på udredning og behandling kunne være med til at forværre ikke-akutte patienters tilstand. Dertil kom, at det ville tage lang tid at afvikle det behandlingsefterslæb, som konflikten havde medført. Det var ikke alle afdelinger, der var ramt af arbejdsnedlæggelser under konflikten. Sygeplejerskerne strejkede partielt. De sygeplejersker, der bestred ”livsvigtige og uopsættelige opgaver,”¹¹⁴ var af DSR undtaget fra at strejke.

Med udsigten til udvidelse af konflikten, sammenholdt med parternes fastlåste forhandlingsposition, valgte regeringen at ophæve konflikten

Selvom længden på de fire konflikter varierer, kan der stadig drages paralleller. I de tre sygeplejekonflikter, hvor der blev foretaget regeringsindgreb, lagde regeringen i bemærkningerne til lovforslagene især vægt på den skade, som konflikten havde på samfundet. Dette, sammenholdt med parternes manglende mulighed for selv at forhandle sig frem til en løsning, syntes at være de afgørende momenter. Konfliktens længde syntes derimod ikke at have haft afgørende indflydelse på beslutningsgrundlaget.

Det vil dog være forkert at sige, at konfliktens længde slet ikke har indflydelse på beslutningsgrundlaget; for selvfølgelig har den det. For at regeringen kan retfærdiggøre at gribe ind i en konflikt, der har en kort løbetid, vil det kræve, at konflikten påvirker samfundet så væsentligt, at afståelse fra at gøre indgreb vil skade samfundet mere, end et eventuelt indgreb vil gøre. I konflikter med kort løbetid vil regeringens argumenter med andre ord skulle være endnu stærkere, end ved konflikter, der har en lang løbetid. Dette skyldes, at et regeringsindgreb går ind og ophæver konfliktretten, der, som tidligere nævnt, er essentiel for den danske model. Naturligvis er det et krav, at regeringen ved konflikter, der har en længere løbetid, ligeledes skal fremsætte stærke argumenter, der retfærdiggør indgrebet, men kravene der stilles til regeringens argumenter

¹¹³ Folketingstidende 2020-2021, tillæg A, L 240

¹¹⁴ Folketingstidende 2020-2021, tillæg A, L 240, s. 9

intensiveres, jo kortere konflikten løbetid er; netop fordi indgrebet går ind og blander sig i kernen for den danske model.

At regeringen skal fremsætte stærke argumenter i forbindelse med et lovindgreb skyldes, at regeringen samtidig med ophævelsen af konflikten, fastsætter løn- og ansættelsesvilkårene for den nye overenskomstperiode, samt pålægger parterne fredspligt. Det har som konsekvens, at lønmodtagerne er afskåret fra at forhandle løn- og ansættelsesvilkår med arbejdsgiveren før udgangen af næste overenskomstperiode.

Da kampmidlerne har til formål at presse modparten økonomisk, vil det økonomiske pres, og deraf modpartens villighed til forhandle, sjældent foreligge tidligt i konflikten. Vil regeringen derfor gribe ind i en konflikt, der har en kort løbetid, uden samtidig at komme i karambolage med den danske model, må de sikre sig, at indgrebet sker med afsæt i tvingende samfundshensyn, og ikke blot fordi arbejds konflikten er ubelejlig for samfundet. Baggrunden for dette er, at indgreb i en lovlig arbejdskamp som udgangspunkt ikke er foreneligt med den danske model, idet den danske model forudsætter, at parterne selv er i stand til varetage egne interesser i forbindelse med en arbejdskamp.

Selvom det er klart, at konflikten længde har indflydelse på regeringens beslutning om at foretage indgreb, er det samtidig værd at bemærke, at det er et parameter, der ikke kan stå alene.

Konflikterne i 1995, 1999, 2008 og 2021 skildrer hermed, at parterne ikke kan indrette sig efter, at regeringen foretager indgreb, når et bestemt tidsrum er forløbet, idet alle fire konflikter havde forskellige løbetider. Konflikten længde har naturligvis indflydelse på regeringens beslutning om at foretage indgreb, men den er ikke udslagsgivende. Det synes i stedet at være konflikten påvirkning på samfundet, samt parternes fastlåste forhandlingsposition/udtømte forhandlingsmuligheder, der er udslagsgivende for regeringens beslutning om at foretage indgreb.

Så længe konflikten ikke påvirker samfundet væsentligt, og parterne er forhandlingsvillige, peger sygeplejekonflikterne i 1995, 1999 og 2021 tilsyneladende på, at regeringen respekterer den danske model. Det er først i det øjeblik, at hensynet til samfundet overskrider hensynet til organisationernes konfliktret, at regeringen skrider ind.

Men er det i virkeligheden så sort på hvidt? Eller kan det tænkes, at der var andre faktorer der spillede ind på, hvorfor sygeplejekonflikten i 2008 lov til at løbe så længe, som den gjorde, uden at regeringen foretog indgreb?

5.1.3 Sygeplejekonflikten i 2008

5.1.3.1 Konflikten udfordringer fra sygeplejerskernes perspektiv

Under sygeplejekonflikten i 2008, blev nogle sygeplejersker helt undtaget fra at strejke, selvom deres afdeling var pålagt at strejke. Undtagelsen skyldes, at de daglige normeringer på afdelingen var for små.¹¹⁵ Når en nødberedskabsplan tilrettelægges, må der ikke gøres brug af overtid, vikarer eller ekstra vagter. Det havde som konsekvens, at alle fastansatte sygeplejersker indgik i nødberedskabsplanen, og derfor ikke havde mulighed for at strejke, selvom de var pålagt det. Daværende 2. næstformand af DSR, Dorte Steenberg, udtalte i forbindelse med konflikten til *Sygeplejersken*,¹¹⁶ at nødberedskabet på nogle afdelinger var så snævert bemanded fra starten, at DSR godt vidste, at beredskabet ikke kunne opretholdes, hvis konflikten løb mere end et par dage. Selvom det under konflikten første uge kom frem, at normeringen på nogle afdelinger var bedre end til daglig, var dette ikke retvisende for alle de strejkeudtagne områder. På Nakskov sygehus var sygeplejersker en mangelvare i en sådan grad, at kun to ud af ti sygeplejersker var i stand til at strejke.¹¹⁷ I hverdagen fik de vagtplanen til at gå op med ekstravagter og vikarer, men da man ikke må benytte sig af hverken ekstravagter eller vikarer under en arbejdskonflikt, var sygeplejerskerne afskåret fra at strejke.

Tillidsrepræsentant Randi Andersen udtalte til *Sygeplejersken*,¹¹⁸ at kampgejsten ikke var ligeså stor som i 1995 og 1999. Hun hørte bl.a. en del spørge om strejken nu også nyttede noget. Sygeplejerske Lisbeth Andersen udtrykte til *Sygeplejersken*¹¹⁹ frustration over mediernes dækning af strejken. Ifølge hende var dækningen rosenrød. Medierne havde fået det til at virke som om, at sygeplejerskerne kunne opretholde nødberedskabet uendeligt – men det understregede Lisbeth Andersen ikke var en mulighed. Hun berettede i stedet om flere kollegaer, der var gået grædende hjem pga. urimelige arbejdsforhold, og andre der havde sygemeldt sig pga. stress. Den generelle holdning blandt sygeplejerskerne var, at de var ved at være godt brugte, og ønskede at komme

¹¹⁵ *Sygeplejersken* 2008, nr. 9 "Undtagelser i nødberedskab dokumenterer presset hverdag"

¹¹⁶ *Sygeplejersken* 2008, nr. 9 "Undtagelser i nødberedskab dokumenterer presset hverdag"

¹¹⁷ *Sygeplejersken* 2008, nr. 9 "Nakskov næsten uden strejke"

¹¹⁸ *Sygeplejersken* 2008, nr. 9 "Den dag sygeplejerskerne gik..."

¹¹⁹ *Sygeplejersken* 2008, nr. 11 "Nødberedskabet slider os ned"

tilbage til normale arbejdsforhold. De kunne ikke holde til at arbejde under de forhold, som nødberedskabsplanen pålagde dem.

Kigger man på ovenstående med arbejdsretlige briller, og derigennem ved, at formålet med de kollektive kampmidler er at ramme modparten økonomisk, synes konflikten i 2008 ikke at være helt fair. Det virker som om, at de kollektive kampmidler gjorde mere ondt på lønmodtagerne end på arbejdsgiveren.

5.1.3.1.2 Fik sygeplejerskerne noget ud af deres arbejdskamp?

Da det offentlige, modsat de private, ikke har en produktion, der skal sælges, er det ikke muligt for lønmodtagersiden i en arbejdskamp at ramme den offentlige arbejdsgiver økonomisk. Trods dette, forsøgte sygeplejerskerne alligevel.

Deres intention med strejken i 2008 var at ramme regionerne økonomisk ved at udnytte patienternes behandlingsgaranti. Ved at ramme behandlingsgarantien, kunne patienterne således søge behandling på privathospitaler i Danmark eller i udlandet på det offentliges regning. Derigennem ville regionerne blive ramt økonomisk, idet behandling på privathospitalerne er dyrere end behandling på de offentlige hospitaler. Planen floppede, idet behandlingsgarantien blev sat ud af kraft ved konfliktens iværksættelse.¹²⁰

Selvom sygeplejerskerne fik forhandlet sig frem til en lønstigning på 13,3 procent fordelt over tre år,¹²¹ synes det stadig at være dem, der trak det korteste strå ved konfliktens afslutning. Hermed menes, at sygeplejerskerne ikke fik særlig meget ud af deres arbejdskamp, og den heraf følgende lønstigning, når der samtidig skal tages højde for det forhøjede kontingent, der fugte efter arbejdskampen.

Da ansættelsesforholdet ophører under en konflikt, fritages arbejdsgiveren fra at udbetale løn til sine medarbejdere. Lønkomensationen, som de strejkende modtager, udbetales i stedet af organisationens konfliktfonde. Under konflikten i 2008 blev sygeplejerskernes konfliktfond drænet for 650 millioner kroner.¹²² Når en konflikt er afsluttet, skal strejkekassen fyldes op igen. Dette gør fagforeningen ved at opkræve merbetaling af deres medlemmer via fagforeningskontingentet. Det

¹²⁰ Jyllandsposten - "Debat: Uduelig overenskomstmodel"

¹²¹ Informationen - "Arbejdet genoptages på sygehusene"

¹²² Berlingske - "En strejke på 43 dage kostede 650 millioner for sygeplejerskerne i 2008 – nu lurer ny stor regning"

tog sygeplejerskerne 10 år at fylde strejkekassen op igen.¹²³

Sat på en spids kan man sige, at sygeplejerskernes lønstigningen reelt var værdiløs. Med dette menes, at omkostningerne ved strejken først var tilbagebetalt i 2018. I perioden 2008-2018 betalte sygeplejerskerne et øget fagforeningskontingent for at dække hullet i strejkekassen. Sammenholdes dette med den årlige inflation, er det begrænset, hvad sygeplejerskerne reelt fik ud af deres lønstigning, efter strejkeomkostningerne var betalt tilbage i 2018.

Sideløbende med sygeplejekonflikten, blev der også forhandlet overenskomster for de øvrige faggrupper i det offentlige. Disse faggrupper, der ikke var i konflikt, fik forhandlet sig frem til en lønstigning på 12,8 procent fordelt over tre år.¹²⁴ Trods sygeplejerskernes langvarig arbejdskamp, der tilmed tømte strejkekassen, fik sygeplejerskerne kun forhandlet sig frem til 0,5 procent mere i løn, fordelt over en periode på tre år; det vil altså sige en lønstigning på i alt 13,3 procent. Sygeplejerskerne krævede som udgangspunkt 15 procent i lønstigninger. Sammenholdes sygeplejerskernes ekstra lønstigning på 0,5 procent, med den øgede betaling til fagforeningskontingentet, fremstår sygeplejerskerne endnu en gang som de klare tabere af konflikten.

Regionerne sparede lønninger under arbejdskampen, men behandlingsefterslæbet som strejken havde medført, blev en langtrukken og kostbar affære at få afviklet. Det vil dermed være forkert at sige, at sygeplejerskerne var de eneste, der blev påvirket økonomisk af konflikten.

Sammenfattende kan man sige, at sygeplejerskernes arbejdskamp, der kostede dem 650 millioner kroner, og kun medførte en lønstigning, der var 0,5 procent højere end den stigning, som de øvrige faggrupper i den offentlige sektor havde forhandlet sig frem til, var mislykket. Især fordi de øvrige faggrupper havde forhandlet sig frem til lønstigningen på 12,8 procent uden iagttagelse af de kollektive kampmidler. Så var det øgede pres, som arbejdskampen lagde på sygeplejerskerne psykisk og økonomisk, overhovedet de 0,5 procent ekstra værd? Selvom nødberedskabet var tilrettelagt efter at minimere de negative konsekvenser mest muligt, for derved at udskyde et potentielt regeringsindgreb længst muligt, synes det stadigvæk besynderligt, at regeringen ikke greb ind.

¹²³ Berlingske - *"En strejke på 43 dage kostede 650 millioner for sygeplejerskerne i 2008 – nu lurder ny stor regning"*

¹²⁴ Berlingske - *"Strejke: Politisk indgreb vil blive svært at undgå"*

5.1.3.2 Hvorfor afstod regeringen fra at gribe ind i konflikten?

Daværende statsminister, Anders Fogh Rasmussen, afviste så sent som fire dage før konfliktens afslutning, at regeringen ville gøre indgreb. Trods advarsler fra lægerne om tab af menneskeliv, holdt statsministeren fast i, at regeringen ikke planlagde noget indgreb. Han tilføjede dog, at de fulgte situationen nøje, men i og med at nødberedskabet fungerede, var der ikke grundlag for et regeringsindgreb. Statsministerens understregede, at de selvfølgelig opfodrede parterne til at finde en løsning, men ultimativt lå ansvaret for at bringe konflikten til ophør hos parterne selv.¹²⁵

Kigger man på statsministerens udtalelser isoleret set, er de i fuld overensstemmelse med den danske model; så hvad er problemet?

Problemet er, at statsministeren siger, at der ikke er grundlag for et regeringsindgreb. I en analyse for Politiken, af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, foretaget to uger inde i sygeplejekonflikten, pegede arbejdsmarkedsforskerne på, at betingelserne for et regeringsindgreb allerede var til stede.¹²⁶

Anvendte man hidtidig praksis på området som rettesnor for, hvilke elementer der skulle være til stede, førend regeringen foretog indgreb, levede konflikten i 2008 op til disse kriterier.

I 1995 var begrundelsen bag regeringsindgrebet parternes manglende tilnærmelse. Ydermere blev de voksende ventelisterne på hospitalet, og udsigten til optrapning af konflikten, fremhævet. I 1999 blev de voksende ventelister på hospitalet endnu en gang påpeget. Det var især aflysning af planlagte operationer, udsættelse af forundersøgelser, ydelse af sædvanlig sygepleje til syge og ældre, samt parternes fastlåste forhandlingsposition, der var udslagsgivende for beslutningen om regeringsindgrebet. Argumentationerne for regeringsindgrebene i 1995 og 1999, lignede meget hinanden. Ved begge regeringsindgreb blev der lagt vægt på parternes fastlåste forhandlingsposition og de stigende ventelister på hospitalet. Ifølge Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, levede konflikten i 2008 op til de samme kriterier. Da antallet af ansatte, der var sendt i konflikt i 2008 var langt højere end i 1995 og 1999, ville problemerne med udsatte operationer og forundersøgelser ligeledes være mangedoblet, set i forhold til de to tidligere konflikter.¹²⁷ Jesper Due og Jørgen Steen Madsen peger i stedet på, at regeringens uvillighed til at foretage indgreb, ikke skyldtes respekten for aftalefriheden i den danske model, men tværtimod udsprang af politiske interesser. I artiklen ”Private interesser vigtigst,”¹²⁸ fremlægges samme synspunkt. Her fremhæves det, at sygeplejekonflikten faldt i god jord med den siddende regerings politik om at styrke den private

¹²⁵ Berlingske - ”Fogh: Ingen planer om indgreb”

¹²⁶ Politiken - ”Analyse: OK. Politikerne har grebet ind for mindre før”

¹²⁷ Politiken - ”Analyse: OK. Politikerne har grebet ind for mindre før”

¹²⁸ Nordjyske - ”Private interesser vigtigst”

sektor. Da konflikten medførte aflyste operationer, søgte patienter i stedet behandling på privathospitalerne i så høj grad, at hospitalerne var fuldt bookede. Det gavnede derfor den private sektor økonomisk – samt regeringens politik - at det offentlige sundhedsvæsen var i konflikt.

Det var ikke kun blå blok, der var afvisende overfor et regeringsindgreb i 2008. Både Socialdemokratiet og Dansk Folkeparti ønskede heller ikke at foretage indgreb. Dette skyldes, at partierne få måneder forinden konflikten brød ud, havde afgivet løfter om ekstra milliarder til særlige grupper. Såfremt et af partierne stemte for et regeringsindgreb, ville de strejkende organisationer forlange løfterne om ekstra milliarder til de særlige grupper indfriet. For at sikre, at et regeringsindgreb ikke på sigt vil true den danske model, har hovedreglen ved tidligere indgreb været, at regeringen ikke giver bedre vilkår end dem, som parterne selv har fremført i forbindelse med deres forhandlinger.¹²⁹ Skulle Socialdemokratiet eller Dansk Folkeparti derfor stemme for et regeringsindgreb, ville det formentlig give et negativt udslag i meningsmålingerne, idet de umuligt kunne indfri deres løfte om ekstra milliarder til særlige grupper, uden samtidigt at true den danske models eksistensgrundlag.

Så hvad er pointen med at gennemgå sygeplejestrejken i 2008 så detaljeret, når ovenstående afsnit skal være med til at belyse, i hvilke situationer regeringen foretager indgreb, når man tænker på, at konflikten i 2008 blev afsluttet uden indgreb?

Pointen er, at man ikke kan bruge de tidligere konflikter på sygeplejeområdet som rettesnor for, hvornår regeringen vælger at foretage indgreb i en arbejdskamp. Der er flere synspunkter, der spiller ind. Mange af de problematikker, der var til stede under konflikterne i 1995 og 1999, var også til stede under konflikten i 2008. I stor kontrast til konflikterne i 1995 og 1999, løb konflikten i 2008 i otte uger *uden* der blev foretaget indgreb; trods advarsler fra lægerne om, at konflikten førte til tab af menneskeliv. Kan man sætte det på en spids og sige, at regeringen vægtede deres politiske interesser højere end menneskeliv? Nok ikke. Men man kan ikke komme uden om, at politik spillede en væsentlig rolle under overenskomstforhandlingerne i 2008.

For at skabe et mere nuanceret billede af konflikten i 2008, bør det fremhæves, at parterne ikke på noget tidspunkt under konflikten havde udtrykt, at de *ikke* var forhandlingsvillige. Deres forhandlingsposition var med andre ord ikke fastlåst, og derfor ville det være uproportionelt af

¹²⁹ Politiken - "Analyse: OK2008. Hvem tager ansvaret for et indgreb?"

regeringen at gribe ind i en lovlig arbejdskamp, når de vurderede, at sundhedsvæsenet ikke led væsentlig overlast – på trods af, at nogle sygeplejersker var blevet sygemeldt med stress, som direkte konsekvens af reglerne for nødberedskabets sammensætning.

Der kommer nok aldrig et entydigt svar på, hvorfor regeringen afstod fra at gribe ind i sygeplejekonflikten i 2008. Ifølge statsministeren skyldtes det manglende indgreb, at regeringen respekterede den danske model. Ifølge Jesper Due og Jøren Steen Madsen skyldtes det manglende indgreb politiske interesser.

Det kan ikke afvises, at de politiske interesser vægtede tungt i regeringens overvejelser. Men det kan heller ikke afvises, at regeringen afstod fra at foretage indgreb, fordi parternes forhandlingsposition ikke var fastlåst, når det samtidig tages med i overvejelserne, at samfundet, ifølge regeringen, ikke led væsentlig overlast som følge af konflikten.

I de øvrige sygeplejekonflikter, har regeringen i bemærkningerne til lovforslaget netop fremhævet parternes fastlåste forhandlingsposition/ udtømte forhandlingsmuligheder, som et af de momenter, der var udslagsgivende for regeringsindgrebet. Foretog regeringen derfor indgreb i en konflikt, inden det stod klart, om parternes forhandlingsposition var fastlåst/udtømt, ville indgrebet stå i disharmoni med den danske model.

Sammenfattende viser de fire sygeplejekonflikter dermed, at organisationerne aldrig kan indrette sig efter en bestemt indgrebspraksis fra regeringen. At parterne ikke kan forudsige, hvornår regeringen potentielt vil gribe ind i en arbejdskonflikt, er med at understrege vigtigheden af parternes eget ansvar for at bringe en konflikt til ophør. Uforudsigeligheden skildrer, i teorien, at den danske model er ligeså funktionsdygtig på det offentlige arbejdsmarked som på det private.

Men er det nu i virkeligheden også sådan, det hænger sammen?

Kapitel 6

6.1 Fungerer den danske model i det offentlige?

Selvom konfliktretten udgør et grundlæggende princip i dansk arbejdsret, har den ikke status som en grundlæggende rettighed i national ret.¹³⁰ Med dette menes, at et regeringsindgreb i en arbejdskonflikt ikke er i strid med grundloven. Dette bestrides heller ikke af arbejdsmarkedets parter.¹³¹ Men alligevel tyder den nylige sygeplejekonflikt i 2021 på, at den danske model ikke er funktionsdygtig på det offentlige arbejdsmarked.

Modsat det private arbejdsmarked, er der oftere konflikt på det offentlige arbejdsmarked. Dette skyldes ikke, at det private arbejdsmarked generelt er mere tilfredse med deres løn- og ansættelsesvilkår end de offentligt ansatte, men skyldes snarere den måde, som organisationerne stemmer på i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

På det private arbejdsmarked er der en særlig tradition for sammenkædning af mæglingsforslagene. At sammenkæde mæglingsforslag betyder, at de forskellige faggrupper under samme hovedorganisation stemmer om ét samlet mæglingsforslag, hvorefter dette forkastes eller vedtages som helhed. Denne metode har som konsekvens, at der enten er tale om ingen konflikt eller storkonflikt for hele området.¹³² Sådan fungerer det ikke i det offentlige.

I det offentlige er det Forhandlingsfællesskabet, der er ansvarlig for at forhandle de generelle emner på vegne af organisationerne.¹³³ Forhandlingsfællesskabet har ikke selvstændig overenskomstkompentence, og organisationerne kan vælge at føre selvstændige forhandlinger med arbejdsgiveren, hvis de ønsker det.¹³⁴ Ydermere skal Forhandlingsfællesskabets forlig med KL godkendes af den enkelte medlemsorganisation. Det offentlige har, i modsætningen til det private, ikke tradition for sammenkædning af mæglingsforslagene, og den enkelte organisation kan derfor stemme nej til forliget, og iværksætte deres egne forhandlinger med de kommunale arbejdsgivere.¹³⁵ At der ikke er samme ”alt-eller-intet”-tradition på det offentlige arbejdsmarked, som på det private arbejdsmarked, betyder, at der oftere udbryder konflikt på det offentlige arbejdsmarked. F.eks. ligger den seneste storkonflikt på det private arbejdsmarked helt tilbage i

¹³⁰ Kristiansen, J., 2015, 'Konfliktret på det offentlige arbejdsmarked', *Økonomi & Politik*, bind 88, nr. 4, s. 59

¹³¹ Kristiansen, J., 2015, 'Konfliktret på det offentlige arbejdsmarked', *Økonomi & Politik*, bind 88, nr. 4, s. 59

¹³² Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave). Djøf Forlag, s. 542

¹³³ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave). Djøf Forlag, s. 545

¹³⁴ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave). Djøf Forlag, s. 545

¹³⁵ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave). Djøf Forlag, s. 545

1998, mens der siden da har været fire storkonflikter på offentlige arbejdsmarked; henholdsvis sygeplejekonflikterne i 1999, 2008 og 2021, samt lærerkonflikten i 2013.

Tilbage står spørgsmålet: Er den danske model overhovedet gangbar i det offentlige?

Det mener SF's politiske ordfører, Karsten Hønge, ikke, at den er. Hønge peger på, at den danske model, der ellers fungerer udmærket på det private arbejdsmarked, ikke fungerer på det offentlige arbejdsmarked. Hønge mener, at modellen bør gentænkes på det offentlige område, da den ellers risikerer at brase sammen uden fornyelse.¹³⁶ At modellen ikke fungerer på det offentlige arbejdsmarked skyldes, at den lønpulje, som der forhandles om, allerede er fastsat af finansministeren forud for de offentlige overenskomstforhandlinger. Da den afsatte lønpulje skal dække lønforhandlingerne for alle faggrupper på det offentlige arbejdsmarked, er summen der kan tildeles den enkelte faggruppe i lønstigninger på forhånd fastsat, og dermed også begrænset. Derudover påpeges det, at de kollektive kampmidler, der er et centralt element for den danske models funktionsdygtighed, ikke lige så effektive i det offentlige, som i det private. Dette skyldes, at den offentlige arbejdsgiver ikke kan presses økonomisk på samme måde, som den private arbejdsgiver kan, da 1) den offentlige arbejdsgiver har statskassen i ryggen, 2) ikke har en produktion, der skal sælges, og 3) samtidig beholder en regelmæssig indkomst i form af skatteopkrævninger. Strejke som kampvåben er derfor ikke egnet til at udmatte den offentlige arbejdsgiver økonomisk på samme måde, som det er egnet til at udmatte den private arbejdsgiver. Ovenstående synspunkter tiltrædes af Laust Høgedahl, der er arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet, der samtidig påpeger, at den danske models funktionalitet hviler på forudsætningen om, at magtforholdet mellem parterne er nogenlunde symmetrisk.¹³⁷ Denne symmetri er til stede på det private arbejdsmarked, men efter alt at dømme, ikke på det offentlige arbejdsmarked.

Sygeplejekonflikten i 2021 viste, at den danske model ikke fungerer på områder, hvor der reelt ikke tillades strejke. Dette kunne bl.a. ses gennem opretholdelsen af det omfattende nødberedskab under konflikten i 2021. Nødberedskabet var så omfattende, at det i bemærkningerne til lovforslaget¹³⁸ blev fremhævet, at der selv efter ti ugers konflikt, ikke havde været udfordringer med at behandle

¹³⁶ Berlingske – ”Karsten Hønge: Den danske model braser sammen uden fornyelse.”

¹³⁷ Berlingske – ”Karsten Hønge: Den danske model braser sammen uden fornyelse”

¹³⁸ Her refereres til lovforslaget der blev fremsat i forbindelse med regeringsindgrebet i sygeplejekonflikten i 2021

patienter med akut eller livstruende sygdom.¹³⁹ Det var behandlingsefterslæbet, parternes fastlåste forhandlingsposition og udsigten til udvidelse af konflikten, der var udslagsgivende for regeringsindgrebet.

Hvis sygeplejerskerne var i stand til at nedlægge arbejdet kollektivt - ligesom de ansatte i den private sektor - ville det få uoverskuelige konsekvenser for sundhedsvæsenet.¹⁴⁰ Sygeplejerskerne har derfor ikke en reel mulighed for ramme arbejdsgiverens produktion,¹⁴¹ da hensynet til samfundet går forud for hensynet til de rettigheder, som sygeplejerskerne er tildelt i medfør af den danske model.

Som eksempel herpå kan nævnes, at regeringen valgte at ophæve sygeplejekonflikten i 2021 efter ti ugers konflikt. Indgrebet kom umiddelbart efter, at sygeplejerskerne havde varslet udvidelse af konflikten. Regeringen valgte at ophæve forligsmandens forkastede mæglingsforslag, fra d. 18. maj 2021, til lov. Sat på spidsen kan man sige, at i det øjeblik sygeplejerskerne forsøgte at anvende kampvåbnene til at lægge et yderligere pres på arbejdsgiveren (læs: regeringen), hev arbejdsgiveren i stikket, lukkede forhandlingerne ned og ophævede det mæglingsforslag, som sygeplejerskerne havde forkastet og iværksat strejke over, til lov.

Ole P. Kristensen, der er dr. scient. pol. og fhv. professor i statskundskab ved Aarhus Universitet, peger i artiklen "Sygeplejerskernes strejke illustrerer den danske models svagheder"¹⁴² på, at sygeplejekonfliktens varighed i 2021 er tegn på, at den danske model har spillet fallit. Selvom den danske model har konfliktretten som kerne, mener Kristensen, at selve udbruddet af konflikt er tegn på, at modellen ikke fungerer. Kristensen går endda så vidt, at han sammenligner konfliktretten med brugen af atomvåben under den kolde krig, og henviser til, at selve truslen om konfliktvåbnenes mulige iagttagelse, i sig selv burde være nok til, at parterne tænkte sig om og opførte sig fornuftigt. Såfremt konfliktvåbnene iagttages, mener Kristensen, at parterne har fejlet.

Kristensen peger på, at den primære årsag til, at den danske model ikke fungerer i den offentlige sektor skyldes den måde, som lønsystemerne er skruet sammen.

På det private arbejdsmarked er aftalesystemet meget fleksibelt.¹⁴³ Lønudviklingen følger produktivitetsudviklingen, og ændringer i produktiviteten udgør rammen for ændringer i lønnen.¹⁴⁴

¹³⁹ Folketingstidende 2020-2021, tillæg A, L 240, s. 8

¹⁴⁰ Berlingske – "Karsten Hønge: Den danske model braser sammen uden fornyelse"

¹⁴¹ Med produktion menes opretholdelse af de centrale velfærdsydelser

¹⁴² Berlingske Tidende – "Sygeplejerskernes strejke illustrerer den danske models svagheder"

¹⁴³ Berlingske Tidende – "Sygeplejerskernes strejke illustrerer den danske models svagheder"

¹⁴⁴ Berlingske Tidende – "Sygeplejerskernes strejke illustrerer den danske models svagheder"

At lønnen følger produktiviteten medfører bl.a., at der mellem nogle lønmodtagergrupper, i den private sektor, kan være store lønmæssige forskydninger.

På det offentlige arbejdsmarked er lønudviklingen ikke tilknyttet produktivitetsudviklingen. De offentlige lønninger følger i stedet de private lønninger, hvilket betyder, at de offentlige ansatte automatisk stiger i løn, når produktiviteten stiger i den private sektor.¹⁴⁵

At lønnen i den offentlige sektor følger produktivitetsudviklingen i den private sektor, har vist sig at være problematisk i forbindelse med offentlige overenskomstforhandlinger.

Hvis sygeplejerskerne vil have en højere lønstigning end de øvrige faggrupper, må de enten overbevise de øvrige faggrupper om, at disse faggrupper ikke skal stige i løn, eller fremkomme med forslag, der kan løfte sygeplejerskernes produktivitet, således at sygeplejerskernes ekstraordinære lønstigninger kan retfærdiggøres overfor de øvrige faggrupper. At sygeplejerskerne skal overbevise de øvrige faggrupper om ikke at stige i løn, eller øge deres egen produktivitet, for at opnå de ønskede lønforhøjelser, skyldes, at der forud for forhandlingerne er afsat en bestemt sum penge til lønstigninger.

De offentlige overenskomstforhandlinger mangler derfor evne til at ændre på en allerede etableret lønstruktur, idet det offentliges lønstruktur følger det private arbejdsmarkeds produktivitetsudvikling, fremfor produktivitetsudviklingen på det offentlige arbejdsmarked. Netop fordi de offentlige overenskomstforhandlinger mangler evne til at ændre på en allerede etableret lønstruktur ud fra nogle objektive pejlemærker, bliver overenskomstforhandlingerne ofte politiske og fører til status quo.¹⁴⁶ Dette ”status-quo”- og politiske synspunkt, synes at skinne igennem ved sygeplejekonflikterne i 1995, 1999 og 2021.

I de tre ovenstående konflikter, begrundede regeringen deres lovindgreb med, at parternes forhandlingsposition var fastlåst, at der ikke var tegn på tilnærmelse mellem parterne, eller at regeringen ikke anså parterne for selv at være i stand til at finde en løsning. I alle tre konflikter, ønskede sygeplejerskerne at opnå en højere løn. I alle tre konflikter tabte sygeplejerskerne. Som plaster på såret, valgte regeringen i 1995 at nedsætte et udvalg, der skulle foretage en analyse af sygeplejeområdet inden for sundhedssektoren, og i 2021, valgte regeringen at nedsætte en lønkommission, der skulle fremkomme med anbefalinger/konklusioner til løn- og ansættelsesvilkår i forbindelse med overenskomstforhandlingerne på det offentlige arbejdsmarked.

¹⁴⁵ Berlingske Tidende – ”Sygeplejerskernes strejke illustrerer den danske models svagheder”

¹⁴⁶ Berlingske Tidende – ”Sygeplejerskernes strejke illustrerer den danske models svagheder”

At sygeplejerskerne ikke kom igennem med deres krav om højere løn, er med til at understrege, at de offentlige overenskomstforhandlinger er underlagt et status-quo-synspunkt. Uanset hvor skånsomt nødberedskabet etableres, og uanset hvor lang en periode konflikten strækker sig over, ændrer det ikke på slutresultatet. I alle tre konflikter har slutresultatet lagt sig tættest op af arbejdsgiverens oprindelige udkast. Det er derfor, at Kristensen mener, at de offentlige overenskomstforhandlinger er præget af et status quo-synspunkt.

Det politiske synspunkt giver sig til kende gennem de nedsatte udvalg/kommissioner. At gribe ind i en lovlig arbejdskamp kan give negativt udslag i meningsmålingerne. Under hensyn til meningsmålingerne, samt hensynet til den danske model, er regeringen derfor tilbageholdende med at foretage indgreb. For at vise, at regeringen på trods af indgrebet respekterer den danske model, valgte regeringen i to af arbejdskampene at nedsætte et udvalg/kommission, der gennem en rapport skulle fremkomme med anbefalinger/konklusioner vedrørende de problematikker, som arbejdskampen udsprang af. Hensigten med at nedsætte et udvalg/kommission var at "føje" lønmodtagerne. Ved at nedsætte kommissionen/udvalget, vil lønmodtagerne som naturlig følge heraf tænke, at regeringen har lønmodtagernes interesser in mente, idet en kommission som hovedregel kun nedsættes, for at komme med mulige løsninger på de problematikker, der præger området.

Ovenstående scenarie er naturligvis en mulighed. Men det er samtidig en mulighed, og nok en mere sandsynlig mulighed, at regeringen valgte at nedsætte kommissionen for at blødgøre slaget af indgrebet, mens de samtidig forsøgte at stabilisere/kontrollere meningsmålingerne mest muligt

Kapitel 7

7.1 Konklusion

Det danske arbejdsretlige system bygger på den danske model, der har de kollektive kampmidler som kerne. Arbejdsretten anerkender strejke og blokade på lønmodtagersiden, samt lockout og boykot på arbejdsgiversiden, som de fire traditionelle kampmidler, der lovligt kan anvendes af parterne i en arbejdskonflikt. Derudover kan begge parter anvende sympatikonflikter til støtte for en lovlig hovedkonflikt

Iværksættelse af en lovlig arbejdskamp forudsætter opfyldelse af formelle og materielle kriterier. Formelt skal en konflikt forfølge et rimeligt fagligt formål, og høre under organisationens naturlige fagområde. Det er uden betydningen, om organisationen konkret har medlemmer på den virksomhed, der søges overenskomst med. Så længe arbejdsgiverens produktion ligger inden for organisationens naturlige fagområde, har organisationen ret til at iværksætte kollektive kampskridt mod arbejdsgiveren som støtte for sit overenskomstkraft.

Derudover kræves der iagttagelse af varslingsreglerne. Inden for hovedaftalens område skal konflikt varsles over for modpartens hovedorganisation med det i hovedaftalen bestemte varsel. Varslet gælder for samtlige af organisationens medlemmer, da det kollektive varsel går forud for det individuelle varsel.

Uden for hovedaftalens område, skal konflikt derimod varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel og identitet, medmindre sådanne oplysninger vil være uden reel driftsmæssig betydning for virksomheden, eller der er grund til at frygte organisationsfjendtligt adfærd.

I A 2007.831 "Nørrebro Bryghus" opstillede arbejdsretten følgende kriterier, der skal indgå i vurderingen af hovedkonfliktens materielle lovlighed. Det er: 1) konfliktens overordnede karakter, 2) konfliktens formål, 3) konfliktens midler samt 4) konfliktens omfang og virkning. Fremstår disse proportionelle i forhold til hinanden, ansues hovedkonflikten som værende materiel lovlig.

I samme domsafgørelse fastslog arbejdsretten ligeledes, at en lovlig sympatikonflikt forudsætter: 1) en lovlig hovedkonflikt, 2) et interessefællesskab mellem lønmodtagerne i hoved- og sympatikonflikten, 3) at den er egnet til at påvirke hovedkonflikten samt 4) den er proportionel i forhold til hovedkonflikten. Opfylder sympatikonflikten disse kriterier, ansues sympatikonflikten som værende materiel lovlig.

Adgangen til at etablere sympatikonflikter er ganske brede. Dette skyldes, at Arbejdsretten anlægger en proportionalitetsbetragtning, når den skal vurdere en sympatikonflikts lovlighed. Det betyder, at anvendelsen af ulovlige kampskridt ikke nødvendigvis medfører, at sympatikonflikten ansues som værende ulovlig i sin helhed. Hvis anvendelsen af de ulovlige kampmidler synes at være ubetydelig for arbejdskampens omfang/virkning, bliver arbejdskampen, på trods af dette, dømt lovlig ud fra en proportionalitetsbetragtning.

Det er essentielt for den danske model, at sympatikonfliktens grænser er brede. Dette skyldes, at kollektivets interesser sættes før individets interesser. Begrænses konfliktretten derfor lovgivningsmæssigt, vil det ændre parternes roller på arbejdsmarkedet fundamentalt, og den danske model vil ikke fungere efter dens hensigt.

Det er ikke noget fast mønster for, hvornår regeringen vælger at gribe ind i en arbejdskonflikt. Det demonstrerede sygeplejekonflikterne i 1995, 1999, 2008 og 2021. Konflikterne viste dog, at regeringen lægger vægt på følgende momenter, når de skal vurdere, om de vil foretage indgreb i en arbejdskonflikt. Det er: 1) konfliktens skadesvirkning på samfundet, 2) parternes fastlåste forhandlingsposition, 3) om parternes forhandlingsmuligheder er udtømte og 4) konfliktens løbetid. Det er ikke kun ovenstående momenter, der spiller ind i vurderingen. Sygeplejekonflikten i 2008 pegede på, at beslutningen også i høj grad er påvirket af, om det er rød eller blå blok, der sidder i regeringen. Det er derfor umuligt at forudse, hvornår et potentielt regeringsindgreb vil finde sted, idet beslutningen foretages ud fra en konkret vurdering kombineret med en politisk interesseafvejning.

Under sygeplejekonflikten i 2021 stod det klart, at den danske model ikke fungerer efter hensigten i den offentlige sektor. Behovet for nytænkning af modellen skyldes flere faktorer.

For det første er det problematisk, at det offentlige både er arbejdsgiver og lovgiver.

Magtfordelingen mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren er derved uligevægtig, idet den offentlige arbejdsgiver har magten til at afslutte konflikten via et regeringsindgreb. Ved lovindgreb ophører regeringen oftest et mæglingsforslag, der har været drøftet mellem parterne, til lov. Mæglingsforslaget ligger oftest tættere på arbejdsgiveres oprindelige forslag, end det gør på lønmodtagernes oprindelige forslag - hvilket øger til ubalancen i magtforholdet.

For det andet har det offentlige ikke en produktion, der skal sælges, i og med det offentlige leverer

serviceydelser til samfundet. Arbejdet i det offentlige kan derfor ikke nedlægges fuldstændigt som det kan i den private sektor. Befolkningens behov for sygepleje stopper ikke, bare fordi der er udbrudt konflikt på området. For at forhindre et regeringsindgreb længst muligt, indsættes der et nødberedskab på de områder, der varetager samfundskritiske funktioner, som f.eks. sygeplejeområdet. Indsættelsen af nødberedskabet retfærdiggøres med, at sygeplejerskerne derved er i stand til at anvende de kollektive kampmidler og iværksætte en arbejdskamp. Virkeligheden er dog anderledes, idet behovet for nødberedskab netop viser, at den danske model ikke fungerer på områder, der reelt ikke har mulighed for at strejke. Modellen fungerer kun efter dens hensigt på områder, hvor hele produktionen effektivt kan nedlægges, og arbejdsgiveren derigennem kan presses økonomisk.

For det tredje kan det økonomiske pres, som modellen har til formål at påføre modparten, ikke anvendes i det offentlige, da det offentlige har statskassen i ryggen. Dertil kommer, at det offentlige ligeledes sparer lønninger under en arbejdskamp, mens de samtidig opretholder deres indkomst gennem skattebetalinger. Det offentlige kan derfor ikke presses økonomisk, i og med de: 1) har statskassen i ryggen, 2) sparer lønninger under arbejdskampen og 3) fortsat har regelmæssig indtægt i form af skatteopkrævninger.

For det fjerde er modellen udfordret pga. den måde, som lønssystemerne er skruet sammen på. Når de offentlige lønninger følger de private lønninger forhindres store lønmæssige forskydninger mellem sektorerne. Konsekvensen er dog, at de offentlige lønninger ikke følger produktivitetsudviklingen på det enkelte fagområde – de følger i stedet produktivitetsudviklingen på det private arbejdsmarked. Dette medfører automatisk en lønstigning i det offentlige, hver gang den private sektor øger sin produktivitet. Da de offentlige lønninger reguleres på denne måde, medfører dette, at lønmodtagernes iværksættelse af kollektive kampskridt sjældent medfører lønstigninger, der afviger markant fra de øvrige faggruppers. Konflikten i 2008 er et godt eksempel herpå. Her medførte otte ugers konflikt nemlig kun en lønstigning på 0,5 procent mere, end den stigning, som de øvrige faggrupper var blevet tildelt.

Det står efterhånden klart, at den danske model har behov for nytænkning, hvis den skal fungere efter hensigten i den offentlige sektor. Spørgsmålet er bare: *hvordan gør vi det?*

Kapitel 8

8.1 Perspektivering

Den danske model trænger til et eftersyn, hvis den skal fungere efter hensigten på det offentlige arbejdsmarked. Ultimativt fremstår modellen som dysfunktionel, fordi det offentlige på en og samme tid både er arbejdsgiver og lovgiver. Arbejdsmarkedsforskeren Henning Jørgensen fra Aalborg Universitet, mener, at modellen har brug for en: *"uafhængig organisation, der kan forhandle, og et uafhængigt arbejdsmarkedsinstitut, der forud for hver forhandling kan lave statusrapporter og opspore, hvilke problemer der kommer."*¹⁴⁷

Sverige har allerede en model, *Arbejdsgiververket*, der indeholder nogle af de samme elementer, som Henning Jørgensen fremsætter. Arbejdsgiververket fungerer som en tredje instans, der har mandat til at forhandle på det offentliges vegne. Ved at overlade overenskomstforhandlingerne til Arbejdsgiververket, undgår politikerne at stå med et ben i hver lejr.

Selvom modellen ikke kan implementeres direkte i national ret, kan vi stadig drage inspiration fra den. Ved at oprette en uafhængig institution, som lønmodtagerne kan forhandle med, undgår man nemlig, at beslutningen om et eventuelt regeringsindgreb påvirkes af politiske interesser.

Udover oprettelsen af en uafhængig institution, peger Jørgensen på, at det også kan være en idé at opdele lønrammen, sådan at den ikke er fælles for alle, ligesom man har gjort i Norge. I Norge opdeles lønrammen i grupper, således at f.eks. undervisning er en gruppe for sig, og pædagoger er en gruppe for sig.¹⁴⁸

Gennem opdeling af lønrammen, vil man f.eks. være i stand til at indføre et lønloft for nogle faggrupper, uden at dette lønloft samtidig vil skade andre faggrupper. Det smarte ved lønloftet er netop, at grupperne kan stige i løn uafhængigt af hinanden.¹⁴⁹

Denne mulighed er ikke tilstede på nuværende tidspunkt i dansk national ret, pga. den såkaldte reguleringsordning, der bestemmer, at de offentlige og de private lønninger skal følge hinanden. Ordningen har derfor som konsekvens, at lønstigninger kun kan tildeles en faggruppe, såfremt dette sker på bekostning af en anden faggruppe. Sagt på en anden måde: den ene faggruppe kommer til at "betale" for den anden gruppes lønstigninger.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Fagbladet 3F - "Politikere og forsker: Den danske model trænger til et eftersyn"

¹⁴⁸ Fagbladet 3F - "Politikere og forsker: Den danske model trænger til et eftersyn"

¹⁴⁹ Fagbladet 3F - "Politikere og forsker: Den danske model trænger til et eftersyn"

¹⁵⁰ Fagbladet 3F - "Politikere og forsker: Den danske model trænger til et eftersyn"

Om man skal indføre et lønloft for nogle faggrupper, eller om man skal oprette en uafhængig institution, er et godt spørgsmål. Måske kræver nytænkningen af den danske model i virkeligheden en kombination af begge?

Opretter man en uafhængig institution, eliminerer man samtidig muligheden for, at beslutningen om et potentielt regeringsindgreb sker på baggrund af en politisk interessevejning, fremfor af hensynet til samfundet.

Opdeles lønrammen, vil de offentlige lønninger ikke længere følge de private. Lønforhandlingerne vil derfor ske med udgangspunkt i den enkelte faggruppes produktivitet, fremfor med udgangspunkt i, hvor meget lønningerne på det private arbejdsmarked er steget. En opdeling af lønrammen vil højst sandsynligt medføre større lønmæssige forskydninger mellem de forskellige faggrupper, men samtidig vil lønmodtagerne kunne mærke, at deres arbejdskamp ikke vil være tabt på forhånd.

Lønmodtagerne vil rent faktisk kunne anvende de kollektive kampmidler efter deres hensigt, idet en opdeling af lønrammen vil medføre, at alle faggrupper ikke behøver at blive tilgodeset i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Så hvad er i virkeligheden bedst? At den danske model ikke reformeres, med den konsekvens, at de offentlige lønmodtagers mulighed for at anvende de kollektive kampmidler reelt er værdiløs?

Muligvis. Ved ikke at nytænkte modellen, er lønmodtagerne i det mindste sikret, at deres lønninger ikke halter bagud i forhold til lønningerne på det private arbejdsmarked. Store lønmæssige forskydninger mellem den private- og den offentlige sektor kan nemlig medføre to ting.

1) Medarbejdere i den offentlige sektor kan søge over i den private sektor. Dette kan potentielt medføre en mangel på arbejdskraft, eller resultere i et samfund der favoriserer privatisering, idet den "gode" arbejdskraft, meget naturligt, vil vælge at arbejde i den sektor, hvor lønningerne er bedst (forudsat at den lønmæssige forskydning er signifikant), eller 2) antallet af arbejdskampe i det offentlig vil øges i takt med, at de forskellige faggrupper vil kræve en løn svarerende til lønningerne i det private.

Så medmindre det offentlige i forbindelse med overenskomstforhandlingerne begynder at sammenkæde mæglingsforslagene, ligesom der er tradition for på det private arbejdsmarked, vil en opdeling af lønrammen potentielt kunne medføre en øget stigning i antallet af arbejdskampe. En stigning, der ultimativt vil gå ud over samfundet, idet samfundet er afhængigt af de offentlige serviceydelser. Det vil derfor være samfundet, og ikke kun arbejdsgiverne, der vil fremstå som taberne, hvis antallet af arbejdskampe i det offentlige øges.

Med ovenstående taget i betragtning, synes oprettelsen af en uafhængig institution, at være det forslag, der vil have færrest konsekvenser at implementere i dansk ret, da en oprettelse heraf ikke synes at medføre de samme konsekvenser, som en opdelingen af lønrammen potentielt kan medføre.

Selvom flere politikere har udtalt, at den danske model ikke er gangbar i det offentlige, er det bemærkelsesværdigt, at der til trods herfor, ikke er sket tiltag mod en ændring af modellen. Det kan godt være, at samfundet har været handlingslammet som følge af corona-epidemien i 2020/2021. Men nu er epidemien ovre, så er det ikke ved at være på tide, at politikerne sætter handling bag deres ord, og fører den danske model ind i det 21. århundrede?

Litteraturliste

Bøger:

- Blume, P. *Juridisk Metodelære: En indføring i rettens og juraens verden* (3. Udg.), København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Emborg, O., Schaumburg-Müller, P. (1998). *Offentlig Arbejdsret* (1. udg.). GadJura
- Evald, J. (2000) *Retskilderne og den juridiske metode* (2. udg.), København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag,
- Evald, J. (2020). *Juridisk teori, metode og videnskab* (2. udg.). Djøf Forlag
- Hasselbalch, O. (2009). *Den Danske Arbejdsret: Bind III - Kollektivarbejdsretten* (1. udg.) Jurist- og Økonomforbundet
- Konow, L. (2000). *Ansættelses- og arbejdsret i det offentlige* (9. udg.). Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag
- Kristiansen, J. (2021). *Den Kollektive Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag.
- Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udgave). Djøf Forlag.
- L. Hansen, L. & Werlauff, E. (2016). *Den juridiske metode - en introduktion*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Munk-Hansen, C. (2014). *Retsvidenskabsteori* (1. udgave). Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Nielsen, R. (2020). *Dansk Arbejdsret* (4. udgave). Djøf Forlag

Lovgivning:

- Arbejdsretsloven – Lovbekendtgørelse 2017-08-24 nr. 1003 om Arbejdsretten og faglig voldgiftsretter
- Arbejdsmiljøloven – Lovbekendtgørelse 2021-11-16 nr. 2062 om arbejdsmiljø
- Ferieloven – Lovbekendtgørelse 2021-02-12 nr. 230 om ferie
- Forligsmandsloven – Lovbekendtgørelse 2002-08-20 nr. 709 om mægling i arbejdsstridigheder
- Ligebehandlingsloven – Lovbekendtgørelse 2011-06-08 nr. 645 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.
- Ligelønsloven – Lovbekendtgørelse 2019-02-22 nr. 156 om lige løn til mænd og kvinder
- Tjenestemandsløven – Lovbekendtgørelse 2017-05-18 nr. 511 om tjenestemænd

Artikler:

- Kristiansen, J., 2015, 'Konfliktret på det offentlige arbejdsmarked', *Økonomi & Politik*, bind 88, nr. 4, s. 51-63.

Andet:

- Folketingstidende 1998-1999, tillæg A, s. 6123-6130 (sygeplejekonflikt 1999)
- Folketingstidende 1994-1995, tillæg A, s. 3971-3977 (sygeplejekonflikt 1995)
- Folketingstidende 2020-2021, tillæg A, L 240 (sygeplejekonflikt 2021)
- Hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark af 31. oktober 1971 af 31. oktober 1973 (med ændringer pr. 1. marts 1981, 1. marts 1987, 1. januar 1993 og 23. januar 2007)
- Hovedaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstansatte medarbejdere, lokaliseret d. 14. marts 2022, klokken 10.03 på:
https://sundhedskartellet.dk/dsr/upload/7/46/1044/hovedaftale_DR.pdf
- Rammeaftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Sygeplejeråd under strejke i forbindelse med overenskomstfornyelse 2021, lokaliseret d. 17. marts 2022, klokken 11.07 på: <https://www.regioner.dk/media/15433/rammeaftale-om-noedberedskaber.pdf>
- Rammeaftale om nødberedskab mellem Kommunernes Landsforening og Dansk Sygeplejeråd vedrørende beskæftigelse af organisationens medlemmer under de pr. 22. april 2021 varslede arbejdsstandsninger, lokaliseret d. 18. marts 2022, klokken 08.23 på:
https://dsr.dk/sites/default/files/105/kl_-_ok21_rammeaftale_om_noedberedskab_med_dsr.pdf
- Vangsgaard, T., (2018, 28. februar). ”OK 18 det offentlige område – Konflikt, hvad betyder det i praksis”. *Serviceforbundet*. Lokaliseret d. 16. maj 2022, klokken 12.06 på:
https://serviceforbundet.dk/~media/FilesAndImages/DFF/Pjecer/konfliktvejledning_serviceforbundet_ok18.ashx?la=da

Domme:

- U 1932.505/2 H (Offentlige arbejdsgivere er underlagt alm. forvaltningsretlige principper, herunder lighedsgrundsætningen)
- U 1935.507 H (Kollektiv varsel går forud individuel varsel)

- A 2007.831 - Nørrebro Bryghus
- AR 2012.341 - Restaurant Vejlegården
- AR 2015.0083 – RyanAir
- AR 2016.0633 – Landmanden

Internetartikel/webisode

- Analyse af Dansk Arbejdsgiverforening. (2020, 16. december). ”Overenskomst og arbejdsret: *I Danmark er de fleste dækket af overenskomst.*” Lokaliseret den 21. februar 2022 klokken 10. 28 på: <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark/>
- Anonym forfatter. ”Den dag sygeplejerskerne gik...” *Sygeplejersken 2008 (nr. 9)*. Lokaliseret d. 28. marts 2022, klokken 09.59: <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2008-9/den-dag-sygeplejerskerne-gik>
- Artikel af Dansk Arbejdsgiverforening. (2020, 2. januar). ”Overenskomst og arbejdsret: *Hvad er den danske model?*”. Lokaliseret d. 21. februar 2022 klokken 10.59 på: <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2020/den-danske-model/>
- Berlingske (2008, 10. juni) ”Fogh: Ingen planer om indgreb.” *Berlingske Tidende*. Lokaliseret d. 30. marts 2022, klokken 11.29 på: Mediearkiv – Infomedia. ID på artikel: e10bd2ef
- Birkedal Christensen, K. ”Nakskov næsten uden strejke”. *Sygeplejersken 2008; (nr. 9)*. Lokaliseret d. 28. marts 2022, klokken 09.57: <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2008-9/nakskov-naesten-uden-strejke>
- Bjørnsson, K. ”Undtagelser i nødberedskab dokumenterer presset hverdag”. *Sygeplejersken 2008; (nr. 9)*. Lokaliseret d. 28. marts 2022, klokken 09.55 <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2008-9/undtagelser-i-noedberedskab-dokumenterer-preset-hverdag>

- Bonde, A. (2008, 13. april) ”Strejke: Politisk indgreb bliver svært at undgå.” *Berlingske Tidende*. Lokaliseret d. 30. marts 2022, klokken 09.28:
<https://www.berlingske.dk/samfund/politisk-indgreb-bliver-svaert-at-undgaa>
- Due, M. og Madsen, J. S. (2008, 30. april). ”Analyse: OK. Politikerne har grebet ind for mindre før.” *Politiken, Sektion 2 (kultur)*. Lokaliseret d. 30. marts 2022, klokken 09.19 på: Mediearkiv – Infomedia. ID på artikel: e0feb481
- Due, M. og Madsen, J. S. (2008, 9. april). ”Analyse: OK2008. Hvem tager ansvaret for et indgreb?” *Politiken, Sektion 2 (kultur)*. Lokaliseret d. 31. marts 2022, klokken 09.42 på: Mediearkiv – Infomedia. ID på artikel: e0f2d158
- Informationen (2008, 13. juni) ”Arbejdet genoptages på sygehusene.” *Informationen*. Lokaliseret d. 29. marts 2022, klokken 10.38:
https://www.information.dk/indland/2008/06/arbejdet-genoptages-paa-sygehusene?lst_srs
- Jeppesen, J. A. (2021, 28. august). ” Politikere og forsker: Den danske model trænger til et eftersyn.” *Fagbladet 3F*. Lokaliseret d. 29. april 2022, klokken 09.41 på:
<https://fagbladet3f.dk/artikel/den-danske-model-traenger-til-et-eftersyn>
- Jensen, M. (2021, 18. juni – opdateret d. 7. september 2021). ”Tjener en sygeplejerske 25.000 eller 42.000 kroner? Her er, hvad der er op og ned i den rasende løndebat. ” *DR Nyheder, magasinet penge*. Lokaliseret d. 6. maj 2022, klokken 11.44 på:
<https://www.dr.dk/nyheder/penge/tjener-en-sygeplejerske-25000-eller-42000-kroner-her-er-hvad-der-er-op-og-ned-i-den>
- Juel, F. M (2021, 1. juli) ”En strejke på 43 dage kostede 650 millioner for sygeplejerskerne i 2008 – nu lurder ny stor regning.” *Berlingske Tidende*. Lokaliseret d. 29. marts 2022, klokken 10.23: <https://www.berlingske.dk/oekonomi/en-strejke-paa-43-dage-kostede-650-millioner-for-sygeplejerskerne-i-2008>

- Kristensen, O. P. (2021, 16. august). ”Sygeplejerskernes strejke illustrerer den danske models svagheder.” *Berlingske Tidende*. Lokaliseret d. 29. marts 2022, klokken 09.28 på: <https://www.berlingske.dk/kommentatorer/sygeplejerskernes-strejke-illustrerer-den-danske-models-svagheder>
- Nordjyske (2008, 11. juni) ”Private interesser vigtigst.” *Nordjyske Stiftstidende*. Lokaliseret d. 31. marts 2022, klokken 09.06 på: Mediearkiv – Infomedia. ID på artikel: e10c3709
- Rask, E. B. (2021, 30. juli). ”Karsten Hønge: Den danske model braser sammen uden fornyelse.” *Berlingske Tidende, Sektion 3 (Business)*. Lokaliseret d. 29. marts 2022, klokken 09.29 på: <https://www.berlingske.dk/business/karsten-hoenge-den-danske-model-skal-gentaenkes-uden-fornyelse-risikerer>
- Sarajari, S. S.(2008, 30. august). ”Debat: Uduelig overenskomstmodel.” *Jyllandsposten, Debatindlæg*. Lokaliseret d. 28. marts 2022, klokken 10. 55: <https://jyllands-posten.dk/jpaarhus/debat/breve/ECE4480935/Uduelig-overenskomstmodel/>
- Søndergaard, B. ”Nødberedskabet slider os ned.” *Sygeplejersken 2008 (nr. 11)*. Lokaliseret d. 28. marts 2022 klokken 09.57: <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2008-11/noedberedskabet-slider-os-ned>

Skærmpoint med antal anslag



Ordoptælling

Statistik:

Sider	61
Ord	18.343
Tegn (uden mellemrum)	113.153
Tegn (med mellemrum)	131.492
Afsnit	302
Linjer	1.688

☐ Medtag fodnoter og slutnoter

OK