

Arbejdskonfliktens effektivitet på det danske arbejdsmarked

The effectiveness of labor conflicts in the Danish labor market



Nanna Schack Bredgaard
STUDIENUMMER: 2019 4635 |



**AALBORG
UNIVERSITET**

Nanna Schack Bredgaard
Studienr.: 2019 4635

Titelblad

Specialets danske titel

Arbejdskonfliktens effektivitet på det danske arbejdsmarked

Specialets engelske titel

The effectiveness of labor conflicts in the Danish labor market

Specialets udarbejdelsesperiode

Forårssemesteret 2024

Omfang

Antal anslag, inkl. mellemrum: 134.400

Sideantal af 2400 tegn: 56,00

Udarbejdet af

Nanna Schack Bredgaard

Studienummer: 2019 4635

Studieretning

Cand.jur.

Vejleder

Bjørn Holtze

Afleveringsdato

16. maj 2024

Indholdsfortegnelse

Abstract	5
Begrebsliste	6
1. Indledning.....	8
1.1. Problemformulering	9
2. Afgrænsning	10
3. Metode.....	11
4. Den kollektive overenskomst	13
4.1. Hvad er en kollektiv overenskomst	13
4.1.1. Definition af en kollektiv overenskomst.....	13
4.1.2. Indholdet af en kollektiv overenskomst.....	14
4.1.3. Personkreds	15
4.1.4. Forhandlingspligt.....	16
4.1.5. Ophør af en kollektiv overenskomst.....	17
4.2. Fredspligten.....	18
4.2.1. Hvad indebærer fredspligten	18
4.2.2. Rets- og interessekonflikter.....	18
4.2.3. Undtagelser til fredspligten	19
4.3. Delkonklusion	19
5. Forligsmægling og lovindgreb.....	21
5.1. Forligsmægling	21
5.1.1. Forlignsinstitutionen.....	21
5.1.2. Forlignsinstitutionens kompetence	23
5.1.3. Indkaldelse til møde i Forlignsinstitutionen.....	23
5.2. Lovindgreb.....	25
5.2.1. Generelt om lovindgreb	25

5.2.2. Hovedkriterier for lovindgreb	27
5.2.2.1. Generelt om kriterier for lovindgreb	27
5.2.2.2. På det offentlige arbejdsmarked	29
5.2.3. Udfaldet af et lovindgreb	30
5.3. Delkonklusion	31
6. Sammenkædning af afstemninger	33
6.1. Hvad omfatter sammenkædning	33
6.2. ILO-klagesag nr. 1725	35
6.3. Ændring af sammenkædningsreglen	37
6.4. ILO-klagesag nr. 1971	38
6.5. OK 2010	39
6.6. Delkonklusion	40
7. Hvornår kan der være grund til at udfordre et resultat?	43
7.1. Kan det betale sig at konflikte?	43
7.2. Sygeplejerskekonflikten i 2021	43
7.2.1. Hvad omhandlede konflikten?	43
7.2.2. Fik de noget ud af at konflikte?	44
7.2.3. OK24	47
7.3. Maratonkonflikten i 2008	47
7.3.1. Hvad omhandlede konflikten?	47
7.3.2. Fik de noget ud af at konflikte?	48
7.4. Gærkonflikten i 1998	51
7.4.1. Hvad omhandlede konflikten?	51
7.4.2. Fik de noget ud af at konflikte?	52
7.5. Strejkerne sammenlignet	53
7.6. Delkonklusion	55

8. Konklusion.....	58
9. Litteraturliste.....	63
10. Bilag	69
10.1. Antal tegn.....	69

Abstract

The Danish model stands at the very core of the Danish labor market, and it entails that the parties negotiate collective agreements which create the legal conditions for the parties. Various of collective agreements have to be renewed around the same time, which led to the introduction of the concatenation rule. This rule is the conciliator's right to merge several settlements into one collective agreement. This rule has met various criticism because it makes it possible for an organization to be merged into an agreement for which the members of the organization voted against. In case the parties cannot agree on the terms of the collective agreement they have the opportunity to initiate a conflict in the hopes that it will pressure their opponent to meet them on more favorable terms. A strike will cost the worker organizations a great amount and are not bound to have a favorable outcome.

The aim of this thesis is to identify the concatenation rule and when this is used. Furthermore, this thesis analyses when there is a reason to conflict and hereby whether a conflict is worth it.

In order to determine the concatenation rule and the effectiveness of conflicts, it is necessary to understand what the overall goal is, which is the collective agreement and to establish a duty of peace. Furthermore, it is essential to clarify what mediation is and what role the conciliation institution plays in mediation, this is due to the fact that the conciliator has the power to merge agreements, and mediation as well as negotiations are an important part of the results of conflicts. In case the parties cannot agree on a settlement to end a conflict, the government can end it by legal intervention and thereby reestablish the duty of peace.

The thesis concludes that the concatenation rule is the conciliator's right to include separate organizations under one unified mediation proposal, even the unorganized unions can be included. If a union votes against the proposal, they will thus not be able to conflict legally, as a result of the duty of peace, when the overall vote is in favor of the mediation proposal. The concatenation rule is used in situations where the parties have conducted negotiations in advance and the conciliator deems these negotiations to have been exhausted. The comparison of the three conflicts shows that conflict does not necessarily lead to immediate, complete victories but they can have a broad impact on the labor market and the future working conditions. Therefore, it is well worth conflicting, as a result of both the possible financial gains but also as a result of other conditions and topics that the employees can improve and highlight through a conflict.

Begrebsliste

BUPL	Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund.
DA	Dansk Arbejdsgiverforening. En hovedorganisation for 11 arbejdsgiverforeninger på det private arbejdsmarked. Startede i 1896 under navnet ”Arbejdsgiverforeningen af 1896”, skiftede senere til navnet ”Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening” og hedder nu ”Dansk Arbejdsgiverforening”, forkortet DA. DA har bl.a. til formål at koordinere medlemsorganisationernes overenskomstindgåelse og bistå i den løbende administration af overenskomsterne. Det er derfor DA, der forhandler på vegne af sine medlemsorganisationer. Det er ligeledes DA, som har indgået Hovedaftalen med LO. (Kilde: https://www.da.dk/om-da/)
DSR	Dansk Sygeplejeråd.
EMD	Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol.
FAOS	Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier.
FH, tidligere LO og FTF	Fagbevægelsens Hovedorganisation. En hovedorganisation for 64 medlemsorganisation, der repræsenterer mere end 1,3 millioner lønmodtagere. FH blev til i 2018-2019, da LO og FTF fusionerede til en ny fælles hovedorganisation. LO står for Landsorganisationen i Danmark og FTF står for Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd. FH forhandler med DA på vegne af sine medlemsorganisationer.

	I specialet anvendes ”LO” og ”FTF” i de tilfælde, hvor parterne ikke var fusioneret. Dette er gjort med kendskab til, at disse forbund i dag er fusioneret til FH. (Kilde: https://fho.dk/om-fagbevaegelsens-hovedorganisation/)
FOA	Fag og Arbejde.
ILO	International Labour Organization. Organisation under FN. ILO samler regeringer, arbejdsgivere og arbejdstagere i 187 medlemsstater for at fastsætte arbejdsstandarter, udvikle politikker og programmer, der fremmer anstændigt arbejde for alle. Organisationsfrihedskomiteen hører under ILO og det er i denne komite, hvor ILO’s klagesager foregår. (Kilde: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm)
KL	Kommunernes Landsforening.
Normen	Norm for regler for behandling af faglig strid.
RLTN	Regionernes Lønnings- og Takstnævn.
SK	Sundhedskartellet.

1. Indledning

Det danske arbejdsretlige system adskiller sig fra en lang række øvrige europæiske lande, idet arbejdsmarkedet i Danmark er bygget op efter den danske model. I mange andre lande bestemmes størstedelen af de vilkår, der skal gælde på arbejdsmarkedet, af landets politikere. Den danske model indebærer derimod, at arbejdsvilkårene forhandles direkte mellem parterne på arbejdsmarkedet, hvor med staten i princippet ikke tager del i forhandlingerne. Det hænder ofte, at parterne ikke kan blive helt enige om løn og øvrige vilkår når der forhandles overenskomster, hvilket kan lede til, at parterne indkaldes til forhandling i Forligsinstitutionen. Som en væsentlig del af forligsmandens kompetence findes sammenkædningsreglen, der er både på det danske arbejdsmarked og i internationale forbund delte meninger om sammenkædningsreglen, hvorfor specialet søger at klarlægge, hvad sammenkædningsreglen indebærer, samt i hvilke sammenhænge den anvendes.

Som et helt centralt element i den danske model, har parterne adgang til at iværksætte konflikt som led i overenskomstforhandlinger. Parterne kan indlede konflikt for at presse sin modpart i håb om, at modparten vil give sig og indgå forlig på mere favorable vilkår end inden konflikten. Konfliktretten er hyppigt anvendt på det danske arbejdsmarked, og især strejke ses forholdsvis ofte. Senest var det sygeplejerskerne i 2021, som konfliktede i håb om at opnå en højere lønstigning end den OK21 foreskrev. Sygeplejerskerne konfliktede i en historisk lang strejke, som efter ti uger endte i lovindgreb fra regeringens side. Lovindgrebet ændrede ikke på lønsatsen men tilføjede nogle andre vilkår. Den seneste storkonflikt på det private arbejdsmarked fandt sted i 1998, hvor 450.000 lønmodtagere strejkede for en sjette ferieuge. Også her endte det som i 2021, med et lovindgreb, der ikke opfyldte de strejkendes krav. Selv ved strejker, som i 2008, hvor resultatet er af en mere positiv størrelse, rejses der spørgsmål om, hvorvidt strejken har været det værd, når der sammenlignes med de omkostninger strejkerne har for forbundene. Får lønmodtagerne noget ud af at nedlægge arbejdet og tømme strejkekasserne? Eller er konflikten egentlig mere en udgift, der ikke bærer frugt?

Dette speciale har til formål at undersøge, først, hvad sammenkædningsreglen egentlig indebærer og i hvilke situationer den kan anvendes, dernæst, hvorvidt det i realiteten kan betale sig at konflikte. Kan lønmodtagerne opnå de forbedringer de ønsker ved at iværksætte strejke, eller vil det være billigere blot at acceptere de vilkår der tilbydes inden en eventuel konflikt.

For at klarlægge dette vil specialet indledningsvist undersøge den kollektive overenskomst samt fredspligten. Dette for at fastlægge hvad der forhandles om og i hvilke situationer der må iværksættes konflikt.

For at undersøge sammenkædningsreglen anses det for relevant først at gennemgå hvad forligsmægling indebærer samt Forligsinstitutionen og dens kompetencer. Ligeledes vil betingelserne for et lovindgreb blive gennemgået med det formål at forstå, hvorfor der gribes ind i konflikter fra politikernes side, i stedet for at lade konflikten løbe sin gang.

Dernæst fokuseres der på sammenkædningsreglen og dens indhold. Analysen af sammenkædningsreglen følger en kronologisk gennemgang, hvorfor det indledningsvist forklares, hvordan bestemmelsen kom til og den udformning. Dernæst analyseres reaktioner på bestemmelsen fra ILO, regeringens ændring af bestemmelsen i 1996 og ILO's reaktion på lovbestemmelsen. Afslutningsvist inddrages et nyere eksempel fra det danske arbejdsmarked, hvor sammenkædningsreglen blev anvendt.

Slutteligt analyseres sygeplejerskekonflikten fra 2021, maratonkonflikten fra 2008 og gærkonflikten fra 1998 med det formål at undersøge, om lønmodtagerne fik noget ud af at strejke. Dernæst sammenlignes de tre udvalgte konflikter og både de økonomiske og de øvrige vilkårs udfald i konflikterne undersøges med det formål at klarlægge, om det generelt set kan betale sig at iværksætte konflikt eller om det blot er en dyr udgift.

1.1. Problemformulering

På baggrund af ovenstående er der udarbejdet følgende problemformulering:

Hvad omfatter sammenkædningsreglen og i hvilken sammenhæng anvendes den. Hvornår kan der være grunde til at udfordre et resultat, herunder om det kan betale sig at konflikte?

2. Afgrænsning

Specialet har til formål at undersøge sammenkædningsreglen samt hvornår der kan være grund til at konflikte. Der skal derfor foretages en afgrænsning, som både positivt og negativt begrænser emnet.

Den danske model er fundamentet på det danske arbejdsmarked og visse elementer er udtaget for at besvare problemformuleringen. Den kollektive overenskomst er beskrevet i det omfang dette findes relevant, herunder definitionen, indholdet, personkredsen, forhandlingspligt og ophør. For at klarlægge, hvornår der må konfliktes, beskrives fredspligten, herunder rets- og interessekonflikter samt undtagelser til fredspligten.

For bedre at belyse sammenkædningsreglen samt konflikters effektivitet er forligsmægling, herunder Forligsinstitutionen og dennes kompetencer, og lovindgreb, herunder kriterierne og udfaldet for lovindgreb, inddraget i det omfang dette findes relevant.

For at fastlægge sammenkædningsreglen og indholdet heraf er der foretaget en dybdegående redegørelse samt analyse af emnet. Klagesagerne fra ILO er udvalgt for at belyse udviklingen af sammenkædningsreglens ordlyd fra bestemmelsens indførelse til lovændringen og til i dag. Yderligere ILO-klagesager og eksempler fra dansk ret er ikke medtaget idet de udvalgte anses for fyldestgørende for specialet.

Udvælgelsen af arbejdsnedlæggelser er sket med det formål at inddrage nyere storkonflikter på både det offentlige og private arbejdsmarked samt for at have konflikter med varierende resultater. Derudover sigter specialet mod at besvare problemformuleringen ud fra situationen i dag, hvorfor der ikke er udvalgt storkonflikter, som er meget ældre.

Store dele af konflikteretten er udeladt grundet pladsmangel, herunder bl.a. kollektive kampskridt og en mere dybdegående gennemgang af den kollektive overenskomst samt fredspligten.

I analysen af, hvorvidt det kan betale sig at konflikte, er der fokuseret på strejke som kollektivt kampmiddel, hvorfor konflikter med de øvrige kampmidler ikke er inddraget, såsom lærekonflikten i 2013, hvor arbejdsgiver iværksatte lockout.

3. Metode

Til besvarelse af dette speciales problemformulering anvendes den retsdogmatiske metode. Den retsdogmatiske metode går ud på at beskrive, fortolke, analysere og systematisere gældende ret, også kendt som de lege lata.¹ Gældende ret er bestående af fire forskellige retskildegrupper: gældende love, retspraksis, sædvaner samt forholdets natur.² Ydermere findes gruppen retslitteratur, denne form for kilder er ikke en retskilde, men anvendes udelukkende som fortolkningsbidrag til at fastlægge gældende ret.

Specialet gør brug af de gældende danske love, dette indebærer Forligsmandsloven, Arbejdsretsloven og øvrige i det omfang dette findes relevant. Der gøres ligeledes brug af tidligere gældende love til at belyse, hvordan retstilstanden var tidligere. Eftersom mængden af love på det arbejdsretlige område er forholdsvist begrænset, vil overenskomster og hovedaftaler blive inddraget for at belyse retstilstanden på området. Til fortolkning af materialet anvendes hovedsageligt ordlydsfortolkning, hvorefter forståelsen af lovteksten findes direkte ud fra tekstens ordlyd.³

Ud over ordlydsfortolkning anvendes formålsfortolkning idet lovforarbejderne inddrages for at forstå lovgivers tanker bag loven. Lovforarbejderne udgør ikke en retskilde, men anvendes som sagt for at forklare formålet med diverse bestemmelser.

Specialet anvender ligeledes domme, der er afsagt af Arbejdsretten og af de almindelige domstole. Disse hører under retskildegruppen retspraksis og udgør dermed bindende retskilder.⁴ Området, som specialet søger at belyse, hører under Arbejdsrettens kompetence, hvorfor de almindelige domstoles praksis ikke anvendes i samme grad som ved ørige retsområder. Arbejdsretten domsmyndighed omfatter behandling og afgørelse af de i Arbejdsretslovens § 9 opstillede sager, jf. Arbejdsretsloven § 1, stk. 1. I de tilfælde, hvor der anvendes retspraksis, som er fra før 2005 henvises der ofte til juridisk litteratur, der behandler retspraksissen. Grunden til dette er, at Arbejdsrettens tilgængelige online domsregister ikke indeholder retspraksis, der er ældre end 2005. Det har derfor ikke været muligt at finde ældre retspraksis. Det er i disse tilfælde tydeliggjort, at oplysningerne stammer fra retslitteratur enten ved at henvide hertil i fodnoterne eller ved at pointere, at det er en juridisk forfatters synspunkt.

¹ Munk-Hansen, C. *Retsvidenskabsteori*, side 70.

² Munk-Hansen, C. *Den Juridiske Løsning*, side 15.

³ Hansen, L m.fl. *Den Juridiske Metode*, side 175.

⁴ Munk-Hansen, C. *Retsvidenskabsteori*, side 332.

Der er naturligvis taget højde for, at retslitteraturen ikke er gældende ret ligesom Arbejdsrettens retspraksis er det.

Specialet anvender ligeledes ILO-klagesager og ILO-konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og konvention nr. 98 om retten til at føre kollektive forhandlinger og organisere sig. Danmark har ratificeret ILO-konvention nr. 87 og nr. 98. De anvendte klagesager er sag nr. 1725 og 1971, og disse vil blive anvendt i specialet som udtryk for ILO's holdning til Danmarks sammenkædningsregel i Forligsmandsloven § 12. ILO-klagesagerne er afsagt af organisationsfrihedskomiteen. Komiteen har ingen kompetence til at afsige domme og ILO-klagesagerne har ingen formel juridisk bindende effekt. Komiteens udtalelser er derimod udtryk for ILO's fortolkning af ILO-konvention nr. 87 og 98.⁵

Retslitteraturen inddrages med det formål at belyse, fortolke og forstå gældende ret og det skal bemærkes, at den juridiske litteratur ikke indgår som gældende ret. Retslitteraturen benyttes således med det forbehold, at denne er skrevet af forfattere, som ikke er demokratisk legitimeret.⁶ Den anvendte juridiske litteratur udgøres hovedsageligt af bøger, afhandlinger og kommentarer til lovbestemmelser.

Specialet vil ligeledes gøre brug af artikler, debatindlæg og hjemmesider, som ikke er skrevet ud fra et juridisk synspunkt. De anvendes til at belyse diverse kollektive arbejdskonflikter eftersom disse ofte beskrives i medierne. Udvælgelsen af materialet er foretaget ud fra en betragtning om, hvilke artikler, der anses for bedst til at belyse den specifikke sag. Årsagen til, at specialet indeholder en stor mængde artikler frem for retspraksis fra Arbejdsretten er, at kollektive arbejdskonflikter som udgangspunkt ikke er i strid med Arbejdsretten. Det vil derfor som udgangspunkt ikke ende i en retssag, såfremt parterne konflikter på lovlig vis.

⁵ Nielsen, H. *International Arbejdsret*, side 201.

⁶ Hansen m.fl., *Den Juridiske Metode*, side 170.

4. Den kollektive overenskomst

4.1. Hvad er en kollektiv overenskomst

4.1.1. Definition af en kollektiv overenskomst

Kollektive overenskomster er ikke klart defineret i hverken Arbejdsretsloven eller Hovedaftalen mellem DA og LO. En tidligere version af hovedaftalen fra 1960 indeholdt en definition af en kollektiv overenskomst, hvoraf det fremgik:

”ved kollektiv overenskomst forstås, jf. lov om den faste voldgiftsret, § 4 og § 17, en overenskomst om løn- og arbejdsforhold mellem en arbejderorganisation på den ene side og enten en arbejdsgiverorganisation eller en enkelt arbejdsgiver (virksomhed) på den anden side”⁷

Denne definition er ikke længere en del af den nuværende hovedaftale, idet definitionen udgik ved en ændring af hovedaftalen. Der er i den juridiske litteratur ikke helt enighed om, hvorvidt denne definition stadig er gældende. Ifølge Ruth Nielsen er definitionen i hovedaftalen fra 1960 sandsynligvis fortsat udtryk for gældende ret.⁸ Ole Hasselbalch mener derimod, at definitionen udgjorde: *”et sikkert redskab for kvalifikationen af et aftaleforhold som kollektiv arbejdsoverenskomst, men udgjorde kun et udgangspunkt for vurderingen.”*⁹ Hasselbalch udtaler, at afgrænsningen må ske ud fra en *”konkret overvejelse over de enkelte tilfælde.”*¹⁰

Der har overordnet set været forskellige forsøg på at give en definition på kollektive overenskomster i retslitteraturen gennem tiden. Definitionerne har imidlertid diverse fællestræk og det må derfor udledes, at en kollektiv overenskomst indebærer en aftale indgået på baggrund af forhandlinger mellem en lønmodtagerside og en arbejdsgiverside. På lønmodtagersiden er der et krav om en form for kollektivitet, der skal således være tale om en organisation eller sammenslutning af arbejdstagere og der kan ikke være tale om en kollektiv overenskomst, hvis der kun er én arbejdstager. Lønmodtagersiden skal ligeledes være uafhængig fra arbejdstagersiden. På arbejdstagersiden er der ikke samme krav til kollektivitet, her kan derfor både være tale om en organisation af arbejdstagere eller en enkelt arbejdstager.¹¹

⁷ Tidligere version af hovedaftalen mellem DA og LO fra 1960, § 1, stk. 2.

⁸ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 121.

⁹ Hasselbalch, O. *Den Danske Arbejdsret – Bind III: Kollektivarbejdsretten*, side 2143.

¹⁰ Hasselbalch, O. *Den Danske Arbejdsret – Bind III: Kollektivarbejdsretten*, side 2143.

¹¹ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 120. Hasselbalch, O. *Den Danske Arbejdsret – Bind III: Kollektivarbejdsretten*, side 2143. Jacobsen, P. *Kollektiv Arbejdsret*, side 32. Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 165.

Der findes således ikke en legaldefinition i Danmark og det samme er tilfældet på EU-niveau. Der er imidlertid en række øvrige europæiske lande, som har en legaldefinition af en kollektiv overenskomst. Ligesom den danske retslitteratur har de øvrige europæiske lande det til fælles, at den kollektive overenskomst skal være et resultat af forhandlinger, der skal foreligge en form for kollektivitet på lønmodtagersiden og det samme behøver ikke at være tilfældet på arbejdsgiversiden.¹²

4.1.2. Indholdet af en kollektiv overenskomst

Kollektive overenskomster regulerer som oftest løn, arbejdstid og adskillige andre arbejdsvilkår. De regulerer dermed ikke individuelle arbejdsforhold, dette foregår i ansættelsesaftaler. De kollektive overenskomster indgås typisk for en kortere periode på 2-3 år, hvorefter parterne forhandler om en fornyelse af overenskomsten og kan ændre overenskomstens vilkår. De almindelige overenskomster kan suppleres af lokalaftaler og hovedaftaler, såsom Hovedaftalen mellem DA og LO.¹³

Der findes tre typer af overenskomster, nemlig hovedaftaler, almindelige overenskomster og lokalaftaler. Den type, der normalvis hentydes til som 'overenskomster' er de almindelige overenskomster. Hovedaftalerne indeholder nogle generelle rammer for samarbejdet mellem parterne og vil som udgangspunkt sjældent indeholde lønsatser eller andre vilkår, som skal justeres med jævne mellemrum. Det bedste eksempel på en hovedaftale er Hovedaftalen mellem DA og LO. De almindelige overenskomster er dem man almindeligvis vil tænke på, når man taler om kollektive overenskomster. Disse regulerer, som nævnt ovenfor, løn, arbejdstid mv. Overenskomsterne kan have forskellig varighed, men eftersom det er ressourcekrævende at forhandle om en ny overenskomst ser man sjældent overenskomster med varighed på ét år. Ligeledes ses overenskomster sjældent med en varighed på 4-5 år da man ikke kan forudse, hvordan forholdene vil ændre sig i fremtiden.¹⁴ Som eksempel på en overenskomst med lang varighed var i 2022, da SAS og Dansk Metal på vegne af piloterne forhandlede sig frem til en ny overenskomst efter 15 dages konflikt. Her aftalte man, at overenskomsten skulle gælde i 5,5 år. Den lange tidshorisont var et krav fra SAS med det formål, at det skulle skabe en større sikkerhed for virksomhedens investorer.¹⁵ Den sidste type af overenskomster er lokalaftaler. Disse regulerer de mere lokale forhold, som ikke er reguleret af overenskomsten i de tilfælde, hvor overenskomsten eventuelt ikke helt afspejler den konkrete situation på virksomheden.¹⁶

¹² Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 120-121.

¹³ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 122.

¹⁴ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 122

¹⁵ Altinget. *Her er, hvad vi ved om den nye SAS-overenskomst*.

¹⁶ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 122.

En lønmodtager kan grundlæggende aflede rettigheder og pligter fra en overenskomst på to måder; kollektivt og individuelt. Såfremt lønmodtageren har medlemskab i en fagforening, der har indgået overenskomst med virksomheden, afleder lønmodtageren rettigheder og pligter kollektivt i kraft af sit medlemskab. Lønmodtageren kan også aflede rettigheder og pligter individuelt, hvis den konkrete ansættelsesaftale henviser til, at ansættelsesforholdet er reguleret af en bestemt overenskomst. Herved afleder lønmodtageren rettigheder og pligter uden at være medlem i en overenskomstbærende fagforening. Alternativt, kan det aftales, at overenskomsten er delvist gældende således at kun dele af overenskomsten gælder for ansættelsesforholdet. Dette er ikke muligt, hvis lønmodtageren er medlem af en overenskomstbærende fagforening.¹⁷

Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt der foreligger en overenskomst, ville dette spørgsmål være op til Arbejdsretten, jf. Arbejdsretsloven § 9, stk. 1, nr. 4. Arbejdsretten afgjorde eksempelvis i sag A 95.491, at et cirkulære ikke kunne anses for at være en overenskomst mens en aftale om løn var at anse for en overenskomst i sag A 90.007.¹⁸ Der kan opstå tvivl om, hvorvidt der foreligger en overenskomst idet, der ikke gælder formkrav til en overenskomst. Den kan teoretisk set indgås mundtligt, men dette vil ikke være fordelagtigt grundet det bevismæssige aspekt samt, hvis parterne bliver uenige om, hvad der blev aftalt.¹⁹

4.1.3. Personkreds

En kollektiv overenskomst vil som altovervejende udgangspunkt udelukkende være bindende for parterne. En arbejdsgiver kan således kun blive forpligtet af en overenskomst, hvis arbejdsgiveren har gjort sig til part i den kollektive overenskomst. Dette kan gøres enten direkte, ved at indgå i overenskomsten, eller indirekte, ved at være medlem i en arbejdsgiverorganisation, som er part i overenskomsten.²⁰

Samtlige arbejdsgivere på det offentlige arbejdsmarked har formentlig gjort sig til part i en kollektiv overenskomst, hvorfor det formodes, at omtrent 100 pct. af den samlede offentlige sektor er dækket af en overenskomst. Helt det samme kan ikke siges at gøre sig gældende for det private arbejdsmarked. Her antages tre ud af fire arbejdsgivere for at være dækket af en overenskomstdækning, ifølge

¹⁷ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 134

¹⁸ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 123.

¹⁹ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 173.

²⁰ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 125.

DA's analyse fra 2020. Ifølge analysen formodes det, at 82 pct. af det samlede danske arbejdsmarked er overenskomstdækket.²¹

Ser man på en række af de andre europæiske lande vil mange af dem have en procentmæssig højere overenskomstdækning end vi har i Danmark. Frankrig har f.eks. en overenskomstdækning på cirka 90 pct., dette til trods for at de har en organisationsprocent på kun 9 pct. Grunden hertil skal findes i, at de i Frankrig og en lang række øvrige lande har almengyldige overenskomster, hvilket ikke er tilfældet i Danmark.²² Ved de almengyldige overenskomster dækker overenskomsten, ved lov eller administrativ beslutning, samtlige virksomheder i en branche, f.eks. hele byggebranchen. I Danmark anvendes samme taktik ikke med at gøre overenskomster gældende for en hel sektor ved f.eks. lov.²³

4.1.4. Forhandlingspligt

Det klare udgangspunkt i dansk arbejdsret er, at arbejdsgiveren ikke har en pligt til at forhandle om indgåelsen af en kollektiv overenskomst. I enkelte situationer kan der dog være en forhandlingspligt, dette er når det er særligt aftalt mellem parterne eller det følger af lovgivningen.²⁴

Der gælder lovbundne undtagelser til hovedreglen, hvorefter der er forhandlingspligt ved kollektive afskedigelser, også kaldet masseafskedigelser, og ved virksomhedsoverdragelse. Parterne har således pligt til at forhandle i disse situationer.²⁵

Som følge af den frie aftaleret står det parterne frit for at aftale, at en forhandlingspligt gælder. Såfremt en forhandlingspligt er aftalt i den kollektive overenskomst, skal denne overholdes af parterne. Som eksempel herpå kan nævnes, at parterne kan have aftalt, at lønniveauet skal genforhandles efter en given periode.²⁶

På lige fod med, at der ikke er en forhandlingspligt, er der heller ikke en pligt til at forhandle med alle. Det er derfor acceptabelt, hvis der forhandles overenskomster, at der udelukkende forhandles med de største organisationer, dette er fastlagt af Højesteret i dommen U 2000.321 H. Dommen omhandler Foreningen af Kliniske Diætister, som påstod, at de havde krav på at forhandle kollektiv overenskomst med Amtsrådsforeningen. Højesteret stadfæstede Landsrettens dom og fastlagde

²¹ DA. *I Danmark er de fleste dækket af overenskomst.*

²² Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 126.

²³ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 197.

²⁴ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 131.

²⁵ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 133.

²⁶ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 133.

dermed, at Amtsrådsforeningen var berettiget til at afslå at forhandle med Foreningen af Kliniske Diætister.²⁷

Parterne har pligt til at møde i Forligsinstitutionen til forhandlinger i de tilfælde, hvor forligsmanden indkalder parterne til forhandlinger. I det tilfælde, at en af parterne ikke møder op i Forligsinstitutionen, kan de blive straffet efter Forligsmandslovens § 14.²⁸

4.1.5. Ophør af en kollektiv overenskomst

En kollektiv overenskomst kan, på lige fod med øvrige kontrakter, opsiges af parterne, også hvis overenskomsten ikke indeholder bestemmelser herom. Som oftest er det dog aftalt i overenskomsten, hvornår en overenskomst ophører.²⁹ Principielt set kan en kollektiv overenskomst ligeledes ophøre som følge af ekstraordinære ophørsgrunde såsom passivitet eller bristede forudsætninger. Disse grunde spiller imidlertid ikke nogen betydelig rolle i praksis, hvorfor de ikke vil blive nærmere behandlet.³⁰

Udgangspunktet for opsigelsen af en kollektiv overenskomst er, at denne kan opsiges, normalvis med tre måneders varsel. Fastsættelsen af varslets længde stammer fra diverse hovedaftaler, herunder bl.a. hovedaftalen mellem DA og LO i § 7, stk. 1. Overenskomstparterne kan vælge at aftale et andet varsel, medmindre de er underlagt en af de hovedaftaler, som har fastsat varslets længde. I mange tilfælde bestemmer overenskomsten, at opsigelse alene kan finde sted til en bestemt dato, hvormed en opsigelse efter denne dato vil medføre, at opsigelsen ikke får virkning før året efter. For det private arbejdsmarked er det typisk den 1. marts og for det offentlige den 1. april. Ligeledes er der almindeligvis en bindingsperiode for overenskomsten, hvorefter denne ikke kan opsiges i de første par år, oftest er det 1, 2 eller 3 år.³¹

Hovedaftalen mellem DA og LO indeholder i § 7, stk. 2 en bestemmelse, hvorefter det ikke er muligt for en overenskomst at ophøre, indtil en anden overenskomst træder i stedet eller der iværksættes kollektive kampskridt for frigørelse fra overenskomsten. Denne bestemmelse gælder udelukkende på hovedaftalens område, hvormed de almindelige aftaleretlige regler om ophør gælder på de øvrige områder således, at en overenskomst bortfalder, når den opsiges eller udløber. Der kan være indgået

²⁷ U 2000.321 H.

²⁸ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 128.

²⁹ Jacobsen, P. *Kollektiv Arbejdsret*, side 75.

³⁰ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 296.

³¹ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 300.

en lignende bestemmelse, som hovedaftalens § 7, stk. 2, på andre områder. Bestemmelsen i hovedaftalen gælder udelukkende de almindelige overenskomster og dermed ikke f.eks. hovedaftalen selv.³²

4.2. Fredspligten

4.2.1. Hvad indebærer fredspligten

Et helt centralt element i indgåelsen af kollektive overenskomster er indførelsen af fredspligten, hvorefter parterne, som altovervejende hovedregel, ikke må indlede kollektive kampskridt mod sine medkontrahenter under overenskomstens gyldighedsperiode. Dette medfører, at lønmodtagerne ikke må indlede strejke eller blokade, og arbejdsgiverne må ikke indlede lockout eller boykot.³³ Fredspligten er fastslået i Hovedaftalen mellem DA og LO, hvorefter det fremgår, at arbejdsstandsning ikke kan etableres så længe en overenskomst er gældende, jf. Hovedaftalen § 2, stk. 1. Fredspligten er ligeledes fastslået i samtlige hovedaftaler og gælder som en arbejdsretligt grundsætning.³⁴ I tilfælde af, at der iværksættes kollektive kampskridt under fredspligten vil dette anses som et brud på overenskomsten og der kan idømmes bod.

Fredspligten indebærer en pligt for arbejdsgiver til at betale løn og en arbejdspligt for arbejdstagerne og selv arbejdsstandsninger, der ikke har kamphensigt eller ikke er rettet mod arbejdsgiveren kan anses for værende i strid med fredspligten. Arbejdsgiveren kan derimod godt indstille arbejdet f.eks. som følge af en bestemt dag eller begivenhed, uden at dette er i strid med fredspligten.³⁵

4.2.2. Rets- og interessekonflikter

Der findes inden for arbejdsretten to former for konflikter: retskonflikter og interessekonflikter. Det er udelukkende i interessekonflikter, at iværksættelse af kollektive kampskridt er tilladt. Retskonflikter indebærer de tvister, der opstår under overenskomstperioden og omhandler enten fortolkning af overenskomsten eller spørgsmål om, hvorvidt overenskomsten er brudt af en af parterne. Retskonflikter skal løses ad rettens veje enten gennem faglig voldgift eller Arbejdsretten, der må således ikke anvendes kollektive kampskridt. Grunden til, at der ikke må iværksættes arbejdskonflikter ved retskonflikter er, at disse forekommer inden for overenskomsten gyldighedsperiode og er derfor fredspligtbelagte. Interessekonflikter indebærer derimod spørgsmål om, hvordan retsgrundlaget bør være på uregulerede områder mellem parterne. Interessekonflikter opstår således ved udækket arbejde såsom, når en overenskomst udløber eller, hvis der opstår nyt, udækket arbejde. Der kan også opstå

³² Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 139.

³³ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 551.

³⁴ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 551.

³⁵ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 148.

interessekonflikter mellem arbejdsgivere, der ikke er bundet af en overenskomst, og en faglig lønmodtagerorganisation. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed i en interessekonflikt, kan det føre til en arbejdskonflikt. Sådanne konflikter vil som udgangspunkt være lovlige idet de opstår uden for overenskomstens gyldighedsperiode, hvormed de ikke er underlagt fredspligten.³⁶

4.2.3. Undtagelser til fredspligten

Fredspligten er et vigtigt element inden for den danske arbejdsret, men den er ikke absolut. De vigtigste undtagelser til fredspligten følger af Hovedaftalens § 2, stk. 1, hvorefter det fremgår, at arbejdsstandsning er tilladt under fredspligten, såfremt der er hjemmel dertil i Normen, i overenskomsten eller hvis det er etablering af sympatikonflikt.

Retten til at sympatikonflikte under fredspligten er fastslået i Normens § 16. En sympatikonflikt er en konflikt, der iværksættes for at støtte en hovedkonflikt, ofte fordi hovedkonflikten ikke er effektiv på egen hånd. Sympatikonflikten skal varsles og skal ske til støtte for en lovlig hovedkonflikt, hvis hovedkonflikten er ulovlig, vil sympatikonflikten ligeledes være ulovlig.

Lønmodtagerne kan iværksætte en faglig strid under fredspligten i de tilfælde, der er opført i Normens § 17: 1) hvis lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgiverens manglende betalingsevne eller betalingsvilje, 2) der opstår risiko for sikkerhed og sundhed eller 3) en personlig integritetskrænkelse berettiger til arbejdsstandsning.

Hvis der i en overenskomstperiode opstår nyt, udækket arbejde, f.eks. hvis en produktion udvikler sig, vil fredspligten ikke gælde for dette område og der kan derfor konfliktes. Ligesom i en almindelig proces ved overenskomstindgåelse, vil parterne indledningsvist forsøge at forhandle sig frem til en aftale, men såfremt dette ikke lykkedes, kan kollektive kampskridt iværksættes.³⁷

4.3. Delkonklusion

En kollektiv overenskomst udgør en central del af arbejdsretten, idet denne fastlægger retsforholdene for de involverede parter. Selvom der ikke findes en klar legaldefinition i hverken Danmark eller på EU-niveau, må det udledes af diverse forsøg på definitioner, at en kollektiv overenskomst indebærer en aftale indgået gennem forhandlinger mellem en lønmodtagerpart og en arbejdsgiverpart. Der er krav om kollektivitet på lønmodtagersiden, hvilket ikke er tilfældet på arbejdsgiversiden, ligeledes skal lønmodtagersiden være uafhængig fra arbejdstagersiden.

³⁶ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 149.

³⁷ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 162.

Indholdet af en kollektiv overenskomst regulerer typisk løn, arbejdstid og øvrige arbejdsvilkår. Overenskomsterne indgås sædvanligvis for en kortere periode på 2-3 år, hvorefter den kan fornyes eller ændres gennem forhandlinger. Der findes tre typer af overenskomster; hovedaftaler, de almindelige overenskomster og lokalaftaler, de tre typer supplerer hinanden. Den enkelte lønmodtager kan aflede rettigheder fra en kollektiv overenskomst på to måder, enten kollektivt ved at være medlem af den overenskomstbærende fagforening eller individuelt ved at aftale det i ansættelsesaftalen. En eventuel tvivl om, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, afgøres af Arbejdsretten.

Personkredsen for en kollektiv overenskomst omfatter primært de parter, som har indgået overenskomsten. På det offentlige arbejdsmarked forventes 100 pct. at være overenskomstdækket mens det på det private arbejdsmarked forventes at ligge på 82 pct.

Som det klare udgangspunkt, er arbejdsgiveren ikke underlagt en forhandlingspligt, medmindre parterne har aftalt det eller det fremgår af lovgivningen, f.eks. ved kollektive afskedigelser og virksomhedsoverdragelse. Arbejdsgiver er ligeledes ikke underlagt pligt til at forhandle med alle. Der er derimod pligt for parterne til at møde i Forligsinstitutionen til forhandling, såfremt forligsmanden indkalder parterne hertil.

Som udgangspunkt ophører en kollektiv overenskomst, når denne opsiges på lige fod med andre kontrakter. Almindeligvis angiver overenskomsten med hvilket varsel denne kan opsiges og visse overenskomster kan udelukkende ophøre, hvis en anden overenskomst træder i stedet for eller der iværksættes frigørelseskonflikt.

Som et helt fundamentalt element i den danske model indgår fredspligten, hvormed parterne som udgangspunkt ikke må indlede kollektiv arbejdskonflikt under en overenskomst løbetid. Fredspligten indebærer således, at arbejdstager skal udføre sit arbejde samt, at arbejdsgiver skal betale løn. Det er udelukkende muligt at konflikte i interesselovister eftersom disse opstår på uregulerede områder. Der findes enkelte undtagelser til fredspligten, herunder sympatikonflikt, udeblivelse af løn, risiko for sikkerhed, sundhed eller personlig integritet.

5. Forligsmægling og lovindgreb

5.1. Forligsmægling

Den kollektive arbejdskonflikt kan fungere forskelligt i forskellige situationer, idet konfliktens forløb og effektivitet kan variere alt efter, hvordan forholdene er i den konkrete situation. Ved indgåelsen af en overenskomst kan arbejdskonflikten anvendes som et middel til at få arbejdsgiveren til at acceptere lønmodtagernes krav om at etablere et overenskomstforhold. De statslige organer kan ikke pålægge et overenskomstforhold, eftersom det alene er parterne på arbejdsmarkedet, der kan gøre brug af de kollektive kampskridt. I sidste ende er det Arbejdsretten, som bestemmer, hvor konfliktrettens grænser går. Ved fornyelse af overenskomster er det ikke et spørgsmål om, hvorvidt der skal være et overenskomstforhold, men derimod om, hvilke vilkår, der skal indgå i overenskomsten. I denne situation fungerer konfliktretten som det middel parterne kan anvende for at presse sin modpart og i sidste ende forhåbentligt nå til enighed i forhandlingerne. Forligsinstitutionen er oprettet som et statsligt mæglingssystem, der skal assistere parterne i forligsmægling. Forligsinstitutionen skal respektere den frie konfliktret, men har som følge af sine beføjelser en stor praktisk relevans. Konfliktrettens alt-overvejende udgangspunkt er imidlertid fortsat, at der ikke foreligger retlige grænser for udstrækningen og virkningerne af konflikten. Til trods herfor har Folketinget fortsat kompetence til at gribe ind i en konflikt med et lovindgreb, såfremt konflikten har væsentlige samfundsmæssige skadevirkninger.³⁸ Dette er gentagende gange blevet fastslået i praksis og skete i bl.a. sygeplejerskekonflikten fra 2021.

5.1.1. Forligsinstitutionen

Arbejdskonflikter har i dansk ret omfattet en statslig forligsmægler siden 1910, hvor DA og De Samvirkende Forbund i samarbejde med en upartisk formand udarbejdede forarbejderne til den første lov om statslig forligsmægling.³⁹

Arbejdsvilkårene var forinden lovforslaget gået fra at være et individuelt spørgsmål til at være et kollektivt spørgsmål, hvilket blev opnået gennem brugen af kollektive kampskridt såsom arbejdsstandsninger. Lovforslaget kom til på baggrund af et spørgsmål om: ”*når det gælder om at forsvare den saaledes tilkæmpede Ordning, om Parterne ogsaa til dette Formaal skal være henvist til det*

³⁸ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 523.

³⁹ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 524.

*samme Middel – den økonomiske krig.*⁴⁰ Udvalget efterstræbte således at finde et andet middel til at holde overenskomsterne i hævd end blot at indlede arbejdsstandsninger ved enhver overtrædelse.⁴¹

Udvalget udtaler i forhold til interesseløst, at man fortsat ønsker, at arbejdsstandsninger skal kunne anvendes som kampmiddel i de situationer, hvor parterne ikke er underlagt en gældende overenskomst. På baggrund heraf anbefalede udvalget, at der ikke skulle være tale om den såkaldte tvungne voldgift.⁴² Udvalget udtaler desuden om den tvungne voldgift, at denne vil afskære parterne fra at få indflydelse på forhold, som er vigtige for parterne.⁴³ Derimod fremførte udvalget:

*”at man bør gøre alt for at faa Interessestridigheder bilagt paa fredelig Vis og indskrænke Arbejdsstandsningern saa meget som muligt, og man mener, at Freden vil kunne fremmes dels gennem de Regler, der indenfor Organisationerne opstilles for Behandlingen af saadanne Spørgsmaal, dels muligvis derved, at der under kritiske Forhold udefra træder en Forligs- og Mæglingsinstitution i Virksomhed”*⁴⁴

Det fremgår heraf, at Forligsinstitutionen skulle indtræde i interessekonflikter, hvis parterne ikke på egen hånd kunne nå til enighed gennem forhandlinger og arbejdsstandsninger. Tanken bag indførelsen af Forligsinstitutionen var således, at parterne fortsat skulle have adgang til at konflikte sig til en løsning, men i de tilfælde, hvor dette ikke lykkedes, skulle forligsmanden indtræde som en upartisk mægler. Dette gjaldt navnlig interessekonflikter af en så alvorlig karakter, at de sædvanlige forhandlingsprocedurer inden for organisationerne eller hovedorganisationerne ikke formåede at lede til en fredelig løsning på konflikten. Forligsinstitutionen skulle på en måde sikre samfundets interesser, eftersom mægling skulle ske i de situationer, hvor arbejdsstridighederne fik en så alvorlig karakter, at disse truede samfundets samlede interesser. Dette skulle forligsmanden opnå ved at: *”optræde 1) enten som Leder af Parternes Forhandlinger 2) eller ved Fremsættelse af Mæglingsforslag 3) eller ved undersøgende Virksomhed.”*⁴⁵ Udvalget nåede imidlertid ikke til fuld enighed om forslaget idet DA mente, at forslaget tillagde Forligsinstitutionen større myndighed end de fandt passende.⁴⁶ DA har imidlertid skiftet holdning til Forligsinstitutionen siden da og har gentagende gange presset på, for at give Forligsinstitutionen en styrket position.

⁴⁰ Rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, spalte 2930.

⁴¹ Rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, spalte 2931.

⁴² Rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, spalte 2933.

⁴³ Rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, spalte 2933.

⁴⁴ Rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, spalte 2933-34.

⁴⁵ Rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, spalte 2965.

⁴⁶ Rigsdagstidende 1909-10, tillæg A, spalte 2966.

5.1.2. Forligsinstitutionens kompetence

Siden indførelsen i 1910 har Forligsinstitutionen gennem tiden fået en mere væsentlig rolle inden for overenskomstfornyelser, hvor dette specielt kommer til udtryk på det private arbejdsmarked. Efter næsten 25 år, i 1934, blev den første omfattende reform gennemført. Reformen omfattede indførelsen af sammenkædningsreglen og afstemningsregler, som fortsat er gældende i dag, dog med visse justeringer.⁴⁷ Sammenkædningsreglen og lovforslaget fra 1934 er nærmere behandlet nedenfor i afsnit 6. I 1957 fandt endnu en omfattende reform sted, her indførtes forligsmandens ret til at udsætte varslede eller igangværende konflikter med indtil 2 gange 14 dage, denne ordning er ligeledes den, som anvendes i dag. Ved begge de omfattende reformer blev spørgsmålet om, hvorvidt der skulle indføres tvungen voldgift taget op. Der var imidlertid fortsat enighed blandt parterne om ikke at indføre tvungen voldgift eftersom man efterstræber, at Forligsmandsloven skal baseres på princippet om tvungen mægling frem for tvungen voldgift.⁴⁸ Dette afspejler sig ligeledes direkte af Forligsmandslovens § 1, stk. 1, hvoraf det fremgår, at forligsmændene skal ”*medvirke til bilæggelse af stridigheder mellem arbejdsgivere og arbejdere*.”⁴⁹ Fokus ligger således på forligsmændenes mæglingsopgave og der er ikke tale om en decideret tvungen voldgift. Forligsinstitutionen spiller en central rolle i forligsmæglingen, men dette ændrer ikke på, at det er op til parterne selv at indgå overenskomstfornyelser.⁵⁰

Forligsinstitutionen agerer med komplet uafhængighed af centraladministrationen og regeringen. Såfremt der skulle opstå tvister om Forligsinstitutionens beføjelser og kompetencer skal disse henføres under Arbejdsretten, ligesom arbejdskonfliktens lovlighed skal, eftersom Forligsinstitutionen ingen domsmyndighed har.⁵¹

5.1.3. Indkaldelse til møde i Forligsinstitutionen

Forligsmanden kan enten af egen drift eller efter anmodning fra én eller begge parter, indkalde de konfliktende parter til forhandling, jf. Forligsmandsloven § 3, stk. 1. I praksis er det almindeligt, at parterne selv anmoder Forligsinstitutionen om at indkalde til møde.⁵² Ifølge Forligsmandsloven § 3, stk. 1, 1. pkt., skal der være ”*grund til at befrygte arbejdsstandsning, eller arbejdsstandsning er indtrådt*” førend der kan indkaldes til forhandlinger. Ligeledes forudsættes det, at forligsmanden ”*tillægger stridens virkninger og omfang samfundsmæssig betydning*”. Det har tidligere været en betingelse,

⁴⁷ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 524.

⁴⁸ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 525.

⁴⁹ Forligsmandsloven § 1, stk. 1.

⁵⁰ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 525.

⁵¹ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 525-526 og Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 37.

⁵² Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 527.

at det var af *større* samfundsmæssig betydning, men dette blev fjernet ved lovændringen i 1934. Betingelsen blev derved lempet, hvilket er ét af mange eksempler på, at forligsmanden med tiden har fået en mere central rolle. I praksis fortolkes denne betingelse ligeledes særdeles lempeligt.⁵³

Ydermere er det en betingelse for forligsmandens indtræden, at der er ført forhandlinger mellem parterne samt, at disse forhandlinger er erklæret afsluttet uden resultat fra mindst én af parterne, jf. Forligsmandsloven § 3, stk. 1, 1. pkt. Forligsmanden har imidlertid fortsat mulighed for at indkalde parterne til møde forinden parternes førte forhandlinger erklæres afsluttet uden et resultat, jf. Forligsmandsloven § 3, stk. 1, 2. pkt. Det kan af bemærkningerne til lovforslaget om indførelsen af 2. pkt. i § 3, stk. 1 fra 1958 udledes, at pkt. 2 skulle anses som en undtagelse til hovedreglen i pkt. 1. Formålet med indførelsen af pkt. 2 var således:

*”... at det må antages at være formålstjenligt, at man søger de generelle uoverensstemmelser løst på et så tidligt tidspunkt som muligt, og at det også vil være formålstjenligt, at uoverensstemmelser om de specielle spørgsmål, om nødvendigt, behandles i forligsinstitutionen på et tidligere tidspunkt end hidtil, anser man det for rigtigt ved loven at præcisere dette.”*⁵⁴

Som tidligere beskrevet, var tanken, at pkt. 2 skulle være en undtagelse til hovedreglen i pkt. 1, hvor med forligsmanden som hovedregel skulle afvente, at forhandlingerne brød sammen og kun i undtagelsestilfælde kunne gribe ind inden dette tidspunkt. Denne forudsætning om, at pkt. 1 er hovedreglen kan imidlertid næppe anses som værende bindende den dag i dag.⁵⁵

Det kan på baggrund af retspraksis fra Arbejdsretten udledes, at Forligsinstitutionen har forholdsvis brede rammer for sin kompetence til at gribe ind. Denne kompetence er imidlertid betinget af, at der på forhånd er ført reelle forhandlinger mellem parterne. Det følger heraf, at en overenskomstpart ikke kan afholde sig fra at forhandle i håb om at opnå et mere favorabelt resultat i Forligsinstitutionen, jf. Dom af 27. juni 1991 i sag 91.109. Dommen fastlægger netop, at der skal være ført reelle forhandlinger førend betingelserne for Forligsinstitutionens kompetence er opfyldt medmindre de manglende forhandlinger er på baggrund af den ene overenskomstparts forhaling eller obstruktion.⁵⁶

⁵³ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 68.

⁵⁴ LFF 1957-12-06 nr. 64. Ændring i lov om mægling i arbejdsstridigheder.

⁵⁵ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 69.

⁵⁶ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 528 og Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 71.

I det tilfælde, at parterne indkaldes til møde af Forligsinstitutionen, har parterne pligt til at møde op, dette følger ordret af Forligsmandsloven § 3, stk. 2. Som tidligere anført er det imidlertid ofte parterne selv, der henvender sig til Forligsinstitutionen. Det er ikke tilladt for parterne at lade sig repræsentere ved en udefrakommende person. Parternes repræsentant skal være fra den respektive organisation, hovedorganisation eller virksomhed. Repræsentanten må således ikke være en udenforstående advokat, men såfremt parten har en intern advokat, kan vedkommende repræsentere parten.⁵⁷ I tilfælde af, at parterne ikke overholder sin mødepligt, vil dette være i strid med Forligsmandslovens § 3, stk. 2 og kan efterfølgende straffes med bøde eller fængsel i indtil tre måneder, jf. Forligsmandsloven § 14, stk. 1.

5.2. Lovindgreb

5.2.1. Generelt om lovindgreb

Det er en velrespekteret forudsætning i dansk arbejdsret, at interessekonflikter så vidt muligt skal løses gennem frie forhandlinger mellem de involverede parter. Dette kommer ligeledes til udtryk i Folketingets bemærkninger i lovforslaget til Forligsmandsloven, hvoraf det fremgår, at resultater gerne skal nås ad frivillighedens vej.⁵⁸ På baggrund heraf forudsætter Forligsmandsloven, at parterne har fri forhandlingsret og fri aktionsret. Per Jacobsen udtrykker det som, ”*at interessekonflikter så vidt muligt skal løses igennem parternes frie forhandlinger, og at disse forhandlinger skal ske i skyggen af truslen om en mulig arbejdsstandsning.*”⁵⁹ Forligsmandsloven afskærer således heller ikke parternes mulighed for at iværksætte arbejdskonflikter, såfremt en eller flere af parterne ønsker at konflikte. Arbejdskonflikterne håndteres som udgangspunkt indenfor de af parterne fastsatte rammer, som fremgår af hovedaftaler og eventuelle ’køreplaner’.⁶⁰

Det er gentagende gange blevet debatteret, hvorvidt der skal indføres en variation af tvungen voldgift som løsningsforslag på kollektive arbejdskonflikter. Dette forslag har imidlertid mødt stor modstand fra både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden og Folketinget har aldrig været helt overbevist om forestillingen. I stedet for tvungen voldgift kom Folketinget på ideen om selv at gribe ind i arbejdskonflikter. Ideen opstod tilbage i 1925 men blev først en realitet i 1933 og er siden da blevet anvendt gentagende gange i det situationer, hvor Folketinget har fundet det nødvendigt.⁶¹

⁵⁷ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 75-76.

⁵⁸ Lovforarbejder til forligsmandsloven 1934, LFF 1933-1934. 1.22., generelle bemærkninger.

⁵⁹ Jacobsen, P. *Kollektiv Arbejdsret*, side 207.

⁶⁰ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 539.

⁶¹ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 540

Folketinget gør ikke brug af en fast praksis, når de foretager lovindgreb, der er derfor stor variation i, hvornår der gribes ind, på hvilke forudsætninger indgrebet finder sted og hvilken fremgangsmåde der gøres brug af.⁶² Eftersom indgrebet foretages af lovgivningsmagten, kan der også være stor variation i lovindgreb på baggrund af, hvem der er valgt ind i Folketinget og hvordan flertallet bag lovindgrebet er dannet.⁶³ En del af tanken bag den afvekslende fremgangsmåde er, at parterne ikke på forhånd skal kunne gå ud fra, at Folketinget griber ind i konflikten ved lov. Der vil i dette tilfælde, ifølge Per Jacobsen, være tale om en 'skinforhandling' og parterne vil i en sådan situation lade deres forhandlingsstrategi afhænge af, hvordan de forventer politikerne vil agere. Jacobsen mener på denne baggrund, at lovindgreb bør være undtagelsen.⁶⁴ Jens Kristiansen finder sig enig med Jacobsen idet han mener, at parterne ikke skal have mulighed for at benytte den mulighed at kende Folketingets intentioner om lovindgreb som en sovepude.⁶⁵

Adgangen til at gribe ind i arbejds konflikter ved lov har dog mødt kritik fra internationale organisationer. Særligt ILO-konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og nr. 98 om retten til at føre kollektive forhandlinger og organisere sig har medført udfordringer. ILO vil udelukkende acceptere lovindgreb hvis lov, sundhed eller personlig sikkerhed er i fare for befolkningen og accepterer dermed ikke lovindgreb, der er begrundet i mere almene samfundshensyn.⁶⁶ Ifølge Ruth Nielsen anser Arbejdsretten imidlertid ikke, at et lovindgreb, der potentielt strider mod en ILO-konvention, kan være en formildende omstændighed. Dette kan derfor ikke anvendes som argument for at strejke i protest mod en lov om forlængelse og fornyelse af en overenskomst, som situationen var i A 1999.351, hvilket Nielsen refererer til.⁶⁷

Ifølge Jens Kristiansen anser Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol konfliktretten som en integreret del af foreningsfriheden, hvormed et lovindgreb kan udgøre en intervention i foreningsfriheden. Ifølge Kristiansen viser EMD's afgørelse af 27. juni 2002 i sag 38190, en intensiv prøvelse efter artikel 11, stk. 2, som insinuerer, at konflikteretten på et tidspunkt må betragtes som en integreret del af foreningsfriheden. I sine senere afgørelser, *Demir og Baykara* samt *Enerji Yapi-Yol Sen*, fastlægger EMD retten til at konflikte og forhandle kollektivt som selvstændigt beskyttede aspekter i

⁶² Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 540 og Jacobsen, P. *Kollektiv Arbejdsret*, side 207.

⁶³ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 540.

⁶⁴ Jacobsen, P. *Kollektiv Arbejdsret*, side 208.

⁶⁵ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 540.

⁶⁶ Hasselbalch, O. *Den Danske Arbejdsret – Bind III: Kollektivarbejdsretten*, side 2751.

⁶⁷ Nielsen, R. *Dansk Arbejdsret*, side 131.

foreningsfriheden. Den danske stat skal af denne grund kunne dokumentere, at lovindgrebet er nødvendigt af samfundsmæssige årsager.⁶⁸

5.2.2. Hovedkriterier for lovindgreb

5.2.2.1. Generelt om kriterier for lovindgreb

Folketinget følger, som tidligere nævnt, ikke en fast praksis i forhold til, hvornår de foretager et lovindgreb i en arbejdskonflikt. Dette bl.a. for ikke at demotivere parterne til selv at forhandle sig til en løsning og i stedet indrette sig efter, om der kommer et lovindgreb og hvornår i processen det kommer.⁶⁹ Der er derfor også stor forskel på, hvornår Folketinget har valgt at foretage et lovindgreb. I konflikten på DA's og LO's område i 1998 greb regeringen ind efter 11 dages konflikt. Konflikten er kendt som "Gærkonflikten" og fik sit navn på baggrund af, at konflikten især forhindrede danskerne i at få fat på basale dagligvare, herunder brød, smør og gær.⁷⁰ Regeringen lagde i bemærkningerne til lovindgrebet vægt på, at "*konsekvenserne for det danske samfund var meget store*" og vurderede, "*at der ikke var udsigt til, at parterne vil kunne opnå en løsning inden for rimelig tid*".⁷¹ Regeringen mente, at der ikke var andre udveje end lovindgreb til trods for, at det ville være mere fordelagtigt, såfremt parterne havde forhandlet sig frem til en løsning på egen hånd.⁷² Den seneste storkonflikt i 2021 endte ligeledes med et lovindgreb. Konflikten angik omkring 5.000 sygeplejersker, som strejkede i knap 10 uger. I bemærkningerne til lovforslaget anfører regeringen, at de anser forhandlingsmulighederne for udtømte idet der ikke har "*været reelle forhandlinger mellem parterne i flere uger, og konfliktens parter har over for regeringen klart tilkendegivet, at der ikke er udsigt til en forhandlet løsning*".⁷³ Ydermere tillægges det stor vægt, at konflikten havde markante konsekvenser for sundhedsvæsenet, hvilket førte til udskudte behandlinger og forlænget ventetid. Konflikten forløb således, at sygeplejerskerne løbende udtog nye områder, hvormed strejken blev mere omfattende med tiden. Efter regeringens vurdering ville efterslæbet af konflikten tage lang tid at afvikle, hvorfor de valgte at gribe ind i konflikten inden den igen ville blive udvidet og situationen ville blive forværret.⁷⁴

De to omtalte lovindgreb viser, at regeringen ikke følger en bestemt fremgangsmåde ved indgreb i arbejdskonflikter. Ved konflikten i 2021 gik der næsten 10 uger før regeringen greb ind, mens der i

⁶⁸ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 541.

⁶⁹ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 542.

⁷⁰ Altinget. *Her er tre af de mest spektakulære konflikter – og den, der ikke blev til noget*.

⁷¹ FT 1997-98, tillæg A, spalte 2157.

⁷² FT 1997-98, tillæg A, spalte 2157.

⁷³ LFF 2021-08-26 nr. 240, bilag A, Almindelige bemærkninger, 1. Indledning.

⁷⁴ LFF 2021-08-26 nr. 240, bilag A, Almindelige bemærkninger, 1. Indledning.

1998 kun gik 11 dage. Indgrebene har det tilfælles, at regeringen i begge tilfælde lægger vægt på, at parterne har forsøgt at forhandle sig frem til et resultat, men ikke har opnået dette, samt at mulighederne for, at parternes forhandlingsmuligheder anses for udtømte. Ligeledes lægger regeringen i sin begrundelse vægt på, hvordan konflikten påvirker samfundet generelt. Der er naturligvis også forskel på hvordan forskellige regeringer agerer, idet disse er sammensat på forskellig vis.

Konflikten fra 1998 blev indklaget til ILO's organisationsfrihedskomite af to mindre fagforeninger, hvilket førte til ILO-klagesag 1971. Klagen gik bl.a. på om lovindgrebet var foreneligt med ILO-konventionerne, som Danmark har ratificeret.⁷⁵ Under Folketingets forhandlinger af lovforslaget blev der ligeledes sat spørgsmål ved foreneligheden med ILO-konventionerne. Danmarks arbejdsminister mente dog ikke, at lovindgrebet ville være i strid med ILO-konventionerne.⁷⁶ Organisationsfrihedskomiteen tog udgangspunkt i de af ILO opstillede kriterier for lovindgreb på det private arbejdsmarked. Regeringen må efter disse kriterier udelukkende begrænse eller afbryde en konflikt enten i offentlig tjeneste udelukkende for offentligt ansatte, der udøver myndighed i statens navn eller i væsentlige tjenester i ordets snævre betydning, herunder hvis det begrundes i hensynet til befolkningens liv, personlige sikkerhed eller helbred.⁷⁷ Komiteen bekendte sig enig med den danske regering om, at transportsektoren, som sagen angik, er væsentlig for samfundets funktion, men komiteen mente ikke, at transport generelt er en væsentlig tjeneste i ordets snævre betydning.⁷⁸ Komiteen lagde desuden vægt på, at de omfattede organisationer udgjorde over 400.000 lønmodtagere, hvoraf regeringen ikke forsøgte at skelne mellem hvilke sektioner, der kunne være væsentlige og hvilke, der ikke kunne betragtes som væsentlige.⁷⁹ Endeligt konkluderede komiteen, at lovindgrebet var i strid med principperne om frie kollektive forhandlinger samt lønmodtagernes ret til at organisere deres konfliktaktioner. Komiteen opfordrede derfor regeringen til, at en lignende situation ikke skulle gentage sig i fremtiden.⁸⁰

EMD vil potentielt tillade en mindre restriktiv tilgang til lovindgreb. EMD har i en norsk sag accepteret et lovindgreb, som var begrundet i, at det var nødvendigt i et demokratisk samfund. Sagen tyder på, at EMD godtager lovindgreb, der er begrundet i samfundsøkonomiske hensyn, og dermed en lempeligere tilgang end den ILO anvender. Det er dog usikkert hvor meget vægt den norske dom kan

⁷⁵ ILO-klagesag 1971, præmis 7.

⁷⁶ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 543.

⁷⁷ ILO-klagesag 1971, præmis 55.

⁷⁸ ILO-klagesag 1971, præmis 55.

⁷⁹ ILO-klagesag 1971, præmis 58.

⁸⁰ ILO-klagesag 1971, præmis 61.

tillægges idet sagen angik et mindre antal af lønmodtagere og fordi konfliktretten nu er beskyttet selvstændigt gennem artikel 11.⁸¹

5.2.2.2. På det offentlige arbejdsmarked

Der kan være andre hensyn at tage, såfremt konflikten foregår på det offentlige arbejdsmarked. Dette grundet, at de offentlige arbejdsgivere samtidig er offentlige myndigheder og derigennem har en række lovbestemte ansvarsopgaver. Det er imidlertid fortsat det klare udgangspunkt, at offentligt ansatte har samme adgang til at konflikte som de privat ansatte har. En undtagelse til dette udgangspunkt er tjenestemænd. Er man ansat som tjenestemand skal man forholde sig neutralt i arbejds konflikter og fortsætte med at udføre sit arbejde. Systemet med at have tjenestemænd har påvirket resten af det offentlige arbejdsmarked på den måde, at arbejds konflikter ikke har spillet samme iøjnefaldende rolle som på det private arbejdsmarked.⁸²

Hovedsageligt på det statslige område finder overenskomstfornyelser sted på en mere fredelig måde. Ofte indebærer forhandlingerne ingen bistand fra Forligsinstitutionen og ender sjældent i arbejdsstandsning. Der forekommer relativt få arbejds konflikter og man så ved it-konflikten i 1987, at regeringen var hurtig til at gribe ind i konflikten ved lov.⁸³ It-konflikten angik forhandlinger om overenskomstfornyelse mellem I/S Datacentralen og PROSA/Datacentralen. Forhandlingerne endte i arbejds konflikt, hvor cirka 150 medarbejdere inden for bl.a. toldvæsenet strejkede og cirka 400 medarbejdere inden for drift og udvikling af Datacentralens øvrige systemer blev lockoutet. Samtidig endte forhandlinger mellem Staten og PROSA med konflikt, hvor cirka 130 statsligt ansatte edb-medarbejdere konfliktede. Konflikten blev løbende udvidet og i sidste ende valgte regeringen at afslutte konflikten med et lovindgreb.⁸⁴ Regeringen tillagde det bl.a. vægt, at en fortsat strejke ville få uoverskuelige konsekvenser for statens finanser, hvilket borgerne vil mærke store gener ved.⁸⁵ Lovindgrebet mødte kritik fra ILO's organisationsfrihedskomite idet komiteen ikke mente, at lovindgrebet overholdt kriterierne fremsat af ILO om lovindgreb.⁸⁶

På det kommunale og regionale område spiller arbejdsstandsninger en større rolle end på det statslige område, men stadig ikke af samme omfang som på det private arbejdsmarked. I modsætning til det private marked bliver en konflikt på det kommunale eller regionale område ofte meget isoleret, idet

⁸¹ EMD-afgørelse af 27. juni 2002 i sag 38190/97 som nævnt i: Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 543-544.

⁸² Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 544.

⁸³ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 545.

⁸⁴ FT 1986-87, tillæg A, spalte 5371.

⁸⁵ FT 1986-87, tillæg A, spalte 5371.

⁸⁶ ILO-klagesag 1443.

KL og RLTN ikke har samme praksis som DA med at kræve sammenkædning af afstemninger. Det hænder ofte, at flere arbejdstagerorganisationer forhandles samlet, men såfremt en organisation stemmer imod forslaget, vil de ikke indgå i overenskomsten men vil i stedet skulle forhandle individuelt med arbejdsgiver. Dette kan dermed føre til, at et bredt flertal af arbejdstagerne indgår overenskomst med arbejdstager, mens et mindretal kan ende i konflikt.⁸⁷

De overordnede rammer for et lovindgreb er imidlertid de samme på det offentlige arbejdsmarked som på det private. Regeringen lægger dermed vægt på, hvorvidt forhandlingsmulighederne anses for udtømte og hvordan en fortsat konflikt vil kunne påvirke det danske samfund. Ligesom på det private marked finder man det mest fordelsagtigt, hvis parterne kan komme frem til et resultat gennem frie forhandlinger, hvorfor et eventuelt lovindgreb anses for undtagelsen såfremt parterne ikke lykkedes med sine forhandlinger.⁸⁸

5.2.3. Udfaldet af et lovindgreb

Som tidligere anført følger regeringen ikke en fast praksis når de gennemfører et lovindgreb i forhold til hvornår regeringen vælger at gribe ind i konflikten. Der er derimod en nogenlunde fast skabelon, når det kommer til vedtagelsen af lovindgrebet. Selve processen foregår meget hurtigt, ofte over ganske få dage. Indholdsmæssigt er der en række fællestræk, såsom formålet med at indføre fredspligt og dermed stoppe arbejdskonflikten. De specifikke vilkår i overenskomstfornyelserne vil imidlertid variere fra situation til situation.⁸⁹ Praksis viser, at regeringen ofte følger Forligsinstitutionens mæglingforslag, såfremt sådan en findes. Alternativt anvender de ofte Forligsinstitutionens skitse til et mæglingforslag eller øvrige overenskomster, der er indgået på andre områder, som er sammenlignelige med det pågældende område.⁹⁰

Det altovervejende hovedformål ved et lovindgreb er at stoppe den arbejdskonflikt, der er brudt ud. Dette gøres ved, gennem lovindgrebet, at indføre fredspligt på samme vis, som hvis parterne selv havde forhandlet sig frem til en overenskomstfornyelse. Efter lovens ikrafttrædelse vil en fortsættelse af konflikten dermed være i strid med fredspligten og vil medføre bodsansvar, jf. Arbejdsretsloven § 12.⁹¹ En sådan situation forekom efter regeringens lovindgreb i sygeplejerskekonflikten i 2021, hvor en større mængde sygeplejersker valgte at strejke efter loven, der genindførte fredspligten, trådte i

⁸⁷ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 545.

⁸⁸ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 546.

⁸⁹ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 546-547.

⁹⁰ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 45.

⁹¹ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 547.

kraft. Dette førte til Arbejdsrettens dom af 14. december 2021 i sag 2021.1104. Arbejdsretten tager i dommen ikke stilling til, hvorvidt arbejdsnedlæggelserne er i strid med fredspligten eftersom der ikke er nogen tvivl om, at arbejdsnedlæggelserne er overenskomststridige. Sagen angår udelukkende, om den bod der pålægges skal forhøjes på baggrund af gentagende pålæg fra Arbejdsretten om at genoptage arbejdet.⁹² Det kan herudfra udledes, at såfremt arbejdsstandsninger fortsættes efter overenskomsten fornyes ved lov, vil dette være i strid med fredspligten. Dette gælder fortsat, hvis arbejdsstandsningerne begrundes i en utilfredshed med den vedtagne lov om overenskomstfornyelse, som tilfældet var med sygeplejerskerne i 2021. Arbejdsretten har ligeledes fastsat, at det ikke er en undskyldende omstændighed, hvis lovindgrebet potentielt er i strid med ILO-praksis. Dette er fastslået af Arbejdsretten i dom af 26. april 2000 i sag 99.351, hvor FTF anførte, at lovindgrebet i sygeplejerskekonflikten i 1999 med stor sandsynlighed ville møde kritik fra ILO's organisationsfrihedskomite.

5.3. Delkonklusion

Arbejdskonflikter i Danmark har historisk set været en vigtig mekanisme til at opnå og opretholde overenskomstvilkår gennem forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Forligsinstitutionen har siden 1910 spillet en central rolle i forligsmægling mellem parterne i tilfælde af interessekonflikter, hvor parterne ikke selv formår at nå til enighed. Forligsmandens rolle er at indgå som upartisk mægler i de situationer, hvor arbejdsstridighederne truer samfundets samlede interesser.

Forligsmanden har kompetence til at indkalde parterne til forhandling i tilfælde af arbejdsstandsning eller risiko herfor. Arbejdsstridens virkning og omfang skal have samfundsmæssig betydning og parterne skal have ført forhandlinger forinden forligsmanden kan indkalde parterne til forhandling. Hensigten var tidligere, at forligsmanden kun som undtagelse kunne indkalde parterne før forhandlingerne brød sammen, men denne fortolkning anses ikke længere for gældende. Parterne har pligt til at møde i Forligsinstitutionen såfremt de bliver indkaldt og de kan ikke lade sig repræsentere ved en udefrakommende person. Opfyldes mødepligten ikke, kan dette sanktioneres med bøde eller fængsel.

Det klare udgangspunkt i dansk arbejdsret er, at parterne har fri aktions- og forhandlingsret, hvormed interessekonflikter så vidt det er muligt skal løses gennem frie forhandlinger. Som et muligt løsningsforslag er det gentagende gange blevet diskuteret, om der skal indføres tvungen voldgift i konfliktsituationer, men er aldrig blevet vedtaget. I stedet for tvungen voldgift indførtes muligheden for, at regeringen kunne stoppe arbejdskonflikter med et lovindgreb i de tilfælde, hvor det findes nødvendigt. Når regeringen foretager lovindgreb, sker dette ikke efter en fast praksis og parterne i

⁹² Arbejdsrettens dom af 14. december 2021 i sag 2021-1104.

arbejdskonflikten kan således ikke indrette sig efter eller føre forhandlinger med udgangspunkt i at opnå en bedre retsstilling ved et lovindgreb.

Gærkonflikten i 1998 og sygeplejerskekonflikten i 2021 endte begge med et lovindgreb men både tidsmæssigt og indholdsmæssigt viser de, at der ikke følges en præcis fremgangsmåde i lovindgrebene. De har dog det tilfælles, at regeringen i begge tilfælde begrundet lovindgrebet med, at parterne forsøgte at forhandle sig til et resultat, men mislykkedes. Derudover lægges der vægt på, at arbejdskonflikten har påvirket samfundet i en sådan grad, at regeringen ikke ser anden vej ind at gribe ind i konflikten og stoppe den.

Ved gærkonflikten fra 1998 fandt ILO's organisationsfrihedskomité, ud fra de af ILO opstillede kriterier for lovindgreb, ikke, at lovindgrebet i 1998 opfyldte disse krav. Kriterierne indebærer, at regeringen kun må begrænse eller afbryde en konflikt enten i offentlig tjeneste udelukkende for offentligt ansatte, der udøver myndighed i statens navn eller i væsentlige tjenester i ordets snævre betydning, herunder hvis det begrundes i hensynet til befolkningens liv, personlige sikkerhed eller helbred. Der er eventuelt udsigt til, at EMD vil have en mindre restriktiv tilgang til lovindgreb idet EMD potentielt vil tillade lovindgreb, der er begrundet i samfundsøkonomiske hensyn.

På det offentlige arbejdsmarked er der særlige hensyn at tage idet, arbejdsgiverne er offentlige myndigheder og derfor har lovbestemte ansvarsområder. Dette ændrer dog ikke på, at offentligt ansatte, med undtagelse af tjenestemænd, har samme adgang til at konflikte som privat ansatte. Specielt på det statslige område finder konflikter sjældent sted og regeringen er ofte hurtig til at gribe ind i de konflikter der skulle opstå. På det kommunale og regionale område ser man oftere konflikter end på det statslige område, men omfanget af disse vil ofte ikke nå samme højder, som man har set på det private marked. Dette skyldes, at der ikke er samme praksis for at sammenkæde overenskomster, hvormed det udelukkende er det forbund, der stemmer nej, som ender i konflikt.

Selve vedtagelsen af et lovindgreb foregår efter en nogenlunde fast skabelon, idet processen foregår meget hurtigt og lovindgrebene altid vil have til formål at stoppe konflikten og genindføre fredspligten. De specifikke vilkår i lovindgrebet ændrer sig alt efter situationen, men det ses ofte, at regeringen følger forligsmandens mæglingsforslag. Hvis parterne fortsætter med at konflikte efter lovindgrebets ikrafttrædelse, vil det medføre en bod. Et eksempel herpå er sygeplejerskerne i 2021, hvor en del af dem fortsatte med at strejke efter lovindgrebet og endda efter Arbejdsretten gentagende gange påbød dem at genoptage arbejdet. Arbejdsretten anser således ikke utilfredshed med lovindgrebet som en undskyldende omstændighed for overenskomststridig strejke.

6. Sammenkædning af afstemninger

6.1. Hvad omfatter sammenkædning

Sammenkædning af mæglingsforslag er forligsmandens mulighed for at sammenkæde forhandlinger fra flere forskellige brancher og fagforbund til ét samlet mæglingsforslag. Derved findes der én samlet løsning, hvad enten dette er et forlig eller en konflikt for hele det omfattede område. Både afstemningen og selve mæglingsforslaget skal derved betragtes som en helhed. Sammenkædningsretten er fastlagt ved lov i Forligsmandsloven § 12, stk. 1 og blev indført i dansk ret med Forligsmandsloven i 1934. Ordningen med at kunne sammenkæde har været fastholdt i samtlige senere ændringer af Forligsmandsloven.⁹³ I praksis vil en sammenkædning af adskillige områder resultere i, at det bliver vanskeligere at stemme mæglingsforslaget ned.⁹⁴

Behovet for en sammenkædningsregel opstod på baggrund af den struktur der er på det danske arbejdsmarked, hvor der ofte kan være tale om adskillige forskellige organisationer inden for samme fag. Ofte og oftere hændte det tidligere, at adskillige overenskomster udløb samtidigt, hvilket medførte, at en række mæglingsforslag måtte stilles på samme tidspunkt.⁹⁵ Dette kunne, før sammenkædningsbestemmelsens indførelse, medføre, at et mæglingsforslag omfattende flere forskellige fag kunne nedstemmes af et enkelt fag. Selvom dette fag eventuelt var forholdsvis småt kunne det ende med at sende et stort antal arbejdstagere ud i en konflikt. Som følge af denne fragmenterede struktur kunne en arbejdsgiver være nødsaget til at indgå utallige overenskomster i stedet for blot at indgå én. Dette resulterede i, at et forlig ikke nødvendigvis var lig med fred, da der kunne opstå konflikt med en anden gruppe som ikke var underlagt det forlig, der blev indgået og ikke ønskede at indgå i forliget.⁹⁶ Ydermere kunne én konflikt føre til større arbejdsstandsninger foranlediget af adgangen til at etablere lovlige sympatikonflikter.⁹⁷ Der var derfor et behov for, at den enkelte forenings individuelle forhandlingsret måtte vie til fordel for en kollektiv ansvarlig løsning på arbejdsmarkedet.⁹⁸ Regeringen gav i lovforarbejderne til Forligsmandsloven udtryk for, at situationer, som den ovenfor omtalte, var uheldig og mente i stedet, at de få måtte bøje sig for de mange og man indførte sammenkædningsretten som en naturlig kraft af den solidaritet, der er grundlaget for organisationstanken.⁹⁹

⁹³ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 32.

⁹⁴ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 532.

⁹⁵ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 32.

⁹⁶ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 532.

⁹⁷ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 32.

⁹⁸ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 532-533.

⁹⁹ Lovforarbejder til forligsmandsloven 1934, LFF 1933-1934. 1.22., generelle bemærkninger.

For at mæglingsforslaget ikke vedtages, skal et flertal af de i afstemningen deltagende have stemt imod forslaget og, hvis mindre end 40 pct. af de stemmeberettigede har deltaget i afstemningen, skal mindst 25 pct. af de samlede stemmeberettigede have stemt imod forslaget, jf. Forligsmandsloven § 12, stk. 8, 2. pkt. Dette kan i praksis medføre, at en organisation kan blive pålagt at følge et mæglingsforslag til trods for, at organisationens medlemmer har stemt nej til forslaget, idet der overordnet er stemt ja blandt samtlige arbejdstagere, der er omfattet af mæglingsforslaget. Naturligvis kan det modsatte ligeledes forekomme, hvor en organisation kan ende i konflikt til trods for, at organisationens medlemmer har stemt ja til forslaget.¹⁰⁰

Arbejdsretten har i dom af 9. april 1987 i sag 87.081 accepteret, at forlig, der er indgået uden for Forligsinstitutionen, kan inddrages i det endelige sammenkædede mæglingsforslag. Jernets Arbejdsgiverforening og CO-Metal havde i sagen forhandlet sig frem til et forligsresultat som de anmodede Forligsinstitutionen om at inkorporere i det sammenkædede mæglingsforslag mellem LO og hele DA's område. Sømændenes Forbund, der var uden for LO, satte spørgsmålstegn ved Forligsinstitutionens kompetence til at inddrage et forlig forhandlet direkte mellem overenskomstparterne. Arbejdsretten lagde i sin afgørelse særligt vægt på, at forhandlingsresultatet i lighed med øvrige elementer i mæglingsforslaget endnu ikke "havde manifesteret sig i indgåede overenskomster" og accepterede dermed Forligsinstitutionens kompetence til at medtage forhandlingsresultatet.¹⁰¹ Ifølge Per Jacobsen, må det udledes af afgørelsen, at Arbejdsrettens reelle begrundelse må være, at der fortsat eksisterer en relevant trussel om konflikt, i henhold til Forligsmandslovens § 3, før en endegyldig vedtagelse af overenskomsten.¹⁰² Jacobsen finder afgørelsen af stor principiel betydning, idet han mener, at den åbner op for en praksis, hvor parterne kan omgå vedtægtsmæssige afstemningsregler ved at inkludere et forhandlingsresultat i mæglingsforslaget. Dette indebærer, at parterne, som er enige, kan bede Forligsinstitutionen om at udarbejde et mæglingsforslag baseret på parternes enighed og dermed reducere risikoen for, at forslaget forkastes. Jacobsen finder denne fortolkning af § 3 som værende ulogisk idet § 3 snarere foreskriver, at forligsmanden skal bistå parterne i at nå til enighed. Det må imidlertid logisk set følge af afgørelsen, at forligsmanden har beføjelsen til at inkludere sådanne forhandlingsresultater i det endelige sammenkædede mæglingsforslag. Dette finder Jacobsen betænkeligt eftersom han ikke mener, at organisationer, gennem inklusion af sine forhandlingsresultater i et sammenkædet mæglingsforslag, skal kunne påvirke øvrige organisationers muligheder for at

¹⁰⁰ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 533.

¹⁰¹ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 534.

¹⁰² Jacobsen, P. *Kollektiv Arbejdsret*, side 196.

acceptere eller forkaste et mæglingsforslag, hvilket bliver konsekvensen på grund af Forligsmandslovens afstemnings- og sammenkædningsregler.¹⁰³

Forligsmandsloven behandler meget begrænset, hvilke betingelser, der skal være opfyldt før der kan sammenkædes. Det fremgår dog af ordlyden i stk. 1, at forligsmanden kan stille mæglingsforslag ”til en samlet løsning af en konfliktsituation”, heraf må udledes, at der skal forelægge en risiko for konflikt før der kan sammenkædes. Endvidere, er en eventuel sammenkædning betinget af, at forligsmanden anser forhandlingerne for udtømte, jf. § 12, stk. 3. Det er alene forligsmanden, som afgør om forhandlingerne er udtømte, hvormed parternes accept heraf ikke er nødvendig.¹⁰⁴

Det nævnes udtrykkeligt i bestemmelsen, at der kan sammenkædes ”uanset hvorledes de fag, der er inddraget i konflikten, er organiseret”, jf. Forligsmandsloven § 12, stk. 1. På baggrund heraf, er det meget alment på DA’s og LO’s område at medtage uorganiserede grupper idet disse berører en af parterne.¹⁰⁵ Den eneste undtagelse, der er nævnt i loven, findes i stk. 1, 2. pkt., hvoraf det fremgår, at organisationer bestående udelukkende af arbejdsledere ikke kan inddrages i et sammenkædet mæglingsforslag.¹⁰⁶

6.2. ILO-klagesag nr. 1725

Et eksempel på en uorganiseret organisation, der blev inddraget i et sammenkædet mæglingsforslag sås ved forhandlingerne mellem Danske Dagblades Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund i 1993. Danske Dagblades Forhandlingsorganisation var under DA men Dansk Journalistforbund var ikke under LO, dog blev de stadig omfattet af et sammenkædet mæglingsforslag mellem DA og LO. Det sammenkædede mæglingsforslag blev accepteret med 67,4 pct. stemmer for forslaget og med en stemmeprocent på 35,4 pct. af det samlede antal stemmeberettigede under mæglingsforslaget. Dansk Journalistforbund indklagede sagen til ILO i klagesagen 1725. De pointerede, at deres medlemmer stemte imod mæglingsforslaget med 88,9 pct. imod og en stemmeprocent på 71,6 pct. Såfremt Dansk Journalistforbunds afstemning var blevet selvstændigt betragtet ville mæglingsforslaget ikke være vedtaget. Forligsinstitutionen udtalte, at netop dette var grunden til, at sammenkædningsreglen blev indført, så en enkelt organisation ikke kan stoppe et mæglingsforslag omfattende flere organisationer.¹⁰⁷

¹⁰³ Jacobsen, P. *Kollektiv Arbejdsret*, side 196.

¹⁰⁴ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 130.

¹⁰⁵ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 535.

¹⁰⁶ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 129.

¹⁰⁷ ILO-klagesag 1725, præmis 207.

Dansk Journalistforbund mente, at Forligsinstitutionen handlede i strid med ILO-konvention nr. 87 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig og konvention nr. 98 om retten til at føre kollektive forhandlinger og organisere sig. De mente for det første, at der ikke var grund til, at Forligsinstitutionen fremlagde et udkast til forlig mellem Dansk Journalistforbund og Danske Dagblades Forhandlingsorganisation. For det andet mente de ikke, at der var grund til at inddrage journalisterne i det sammenkædede mæglingsforslag mellem DA og LO. Dansk Journalistforbund anførte, at de herved reelt var blevet frataget muligheden for fri forhandling og iværksættelse af en eventuel konflikt. Ydermere anførte de, at det var umuligt for dem at advokere for deres krav, som ikke var en del af forhandlingerne mellem DA og LO.¹⁰⁸

Den danske regering afviste påstanden om, at der var handlet i strid med ILO-konvention nr. 87 og nr. 98. Regeringen argumenterede, at der indledningsvist blev forhandlet indbyrdes mellem parterne og senere inden for de rammer der er sat hertil i Forligsinstitutionen.¹⁰⁹ Ydermere anførte regeringen, at en eventuel strejke fra journalisterne ville resultere i, at alle landets medier ville blive voldsomt påvirket heraf. Ligeledes skal sammenkædningsreglen ses i kontekst med, at mange overenskomster forhandles nogenlunde samtidig hvert andet år og hver part kan frit stemme for eller imod forliget. På baggrund heraf vurderede regeringen, at systemet ikke udelukkede parter fra at forhandle, men nærmere beskyttede solidariteten.¹¹⁰

Organisationsfrihedskomiteén udtalte om sagen, at Dansk Journalistforbund blev frataget sin ret til at fortsætte forhandlingerne på specifikke områder idet forligsmanden greb ind i sagen. Til trods for, at regeringen anførte, at forligsmanden førte forhandlinger med alle parter, blev Dansk Journalistforbund udelukkende inviteret til et enkelt møde for at diskutere de tekniske aspekter af mæglingsforslaget.¹¹¹ Ligesom i tidligere klagesag 1418 understreger Organisationsfrihedskomiteén i denne sag, at så længe der er mulighed for frie forhandlinger kan forligsmanden ikke gribe ind uden, at dette vil være i strid med ILO-konvention nr. 98, artikel 4.

Generelt om Forligsmandsloven § 12 udtalte Organisationsfrihedskomiteén følgende:

“Taking account all of the aforementioned, the Committee considers that certain aspects of the Danish legislation and national practice are not completely in conformity with the principle of free bargaining of collective agreements with a view to

¹⁰⁸ ILO-klagesag 1725, præmis 208.

¹⁰⁹ ILO-klagesag 1725, præmis 219.

¹¹⁰ ILO-klagesag 1725, præmis 220.

¹¹¹ ILO-klagesag 1725, præmis 226.

regulating the terms and conditions of employment by means of collective agreements, as recognized in Article 4 of Convention No. 98."¹¹²

Komitéen pointerede dermed, at retten til at forhandle tilkommer den enkelte organisation, samt at Dansk Journalistforbund i denne sag var blevet frataget denne ret. Komitéen gik videre til at foreslå den danske regering at genoverveje sin lovgivning således, at der ikke ville opstå tvivl om, hvorvidt den danske lovgivning er i overensstemmelse med ILO-konvention nr. 98, artikel 4.

Det hænder relativt sjældent, at ILO anmoder så direkte om, at et land bør ændre sin lovgivning. I tilfælde som dette må det være udtryk for, at ILO ser det som en alvorlig situation.¹¹³

6.3. Ændring af sammenkædningsreglen

Den danske regering forsøgte at efterkomme Organisationsfrihedskomiteéns afgørelse ved at ændre sammenkædningsreglen i Forligsmandsloven ved lov nr. 1194 af 27. december 1996.

Lovforslaget ændrede afstemningsreglerne i § 11 samt indførte stk. 8 i § 12, ydermere ændrede man sammenkædningsreglen ved at indsætte en ny stk. 3: *"Et mæglingsforslag kan kun sammenkædes med andre mæglingsforslag, såfremt forhandlingsmulighederne på det pågældende område må anses for udtømte. Forligsmanden afgør, om denne betingelse er opfyldt.*"¹¹⁴

I bemærkningerne til indførelsen af det nye stk. 3, anføres det, at lovforslaget er udarbejdet for så vidt muligt at imødekomme ILO's bemærkninger i klagesag nr. 1725. Regeringens løsning på Organisationsfrihedskomiteéns kritik blev at udtrykkeliggøre, at overenskomstforhandlingerne skal være udtømte før der kan sammenkædes. LO og DA udtalte sig i samarbejde om lovforslaget. De mener, at Forligsmandsloven er en grundsten i den danske model, da det er et nødvendigt instrument, når der forhandles om overenskomster.¹¹⁵ Det følger af fast praksis, at forligsmanden ikke fremsætter et sammenkædet mæglingsforslag, hvis en af hovedorganisationerne modsætter sig dette, hvilket kom til udtryk i hovedorganisationernes udtalelse til lovforslaget.¹¹⁶

Sammenkædningsreglen er efter regeringens opfattelse af stor betydning i det danske arbejdsretlige system fordi der i Danmark er en mere fragmenteret struktur end i andre lande, hvor der er industriforbund. Regeringen vurderede, at de med lovforslaget havde fundet den gyldne mellemvej mellem

¹¹² ILO-klagesag 1725, præmis 228.

¹¹³ Nielsen, H. *International Arbejdsret*, side 204.

¹¹⁴ Lovforarbejder til Forligsmandsloven 1996, LFF 1996 nr. 15.

¹¹⁵ Lovforarbejder til Forligsmandsloven 1996, LFF 1996 nr. 15, bemærkninger til nr. 2.

¹¹⁶ Schaumburg-Müller, P. *Forligsmandsloven med kommentarer*, side 133.

at tilgodese den fragmenterede struktur på det danske arbejdsmarked samt at imødekomme ILO's anbefalinger, idet det nye stk. 3 understregede forhandlingsretten. Ydermere fandt regeringen, at ændringen af afstemningsreglerne ligeledes trak i samme retning eftersom, det ville blive nemmere at forkaste et sammenkædet mæglingsforslag.¹¹⁷

Lovbemærkningerne opstillede ikke yderligere anvisninger til, hvornår forhandlingsmulighederne må anses for udtømte i en forhandlingssituation. Yderligere var det stadig muligt, at en organisation kunne blive omfattet af et sammenkædet mæglingsforslag i strid med egne begæringer, såfremt forligsmanden anså forhandlingerne for udtømt efter det nye stk. 3 i § 12.

Adskillige gange har Forligsinstitutionen stået i en situation, hvor en mindre organisation uden for LO har protesteret imod et sammenkædet mæglingsforslag samtidig med, at DA har betinget sin accept af, at de uorganiserede skal omfattes af det sammenkædede mæglingsforslag.¹¹⁸

6.4. ILO-klagesag nr. 1971

Få år efter lovændringen forekom der endnu engang en overenskomstforhandling, der endte i et sammenkædet mæglingsforslag, hvor organisationer uden for hovedorganisationerne blev inddraget til trods for protest herimod. Igen blev der klaget til ILO's Organisationsfrihedskomiteé i sag nr. 1971. Denne gang var det Luftfartsfunktionærerne og Maersk Air Kabinebesætningsforening (herefter klagerne), der indklagede situationen.

Klagerne anførte, ligesom det var tilfældet i klagesag nr. 1725, at organisationen var blevet frarøvet retten til at forhandle, idet Forligsinstitutionen havde omfattet dem i det sammenkædede mæglingsforslag for hele området.¹¹⁹ Regeringen argumenterede for, at én enkelt afstemning kan være nødvendig frem for adskillige afstemninger på baggrund af, at der kan være mange forskellige fagforeninger inden for samme virksomhed eller branche. Regeringen fremhævede, at det ikke gjaldt om at omfatte øvrige grupper end de direkte omfattede eller om at påtvinge mindretallet en overenskomst. Det var derimod tanken, at såfremt forligsmanden finder det formålstjenligt, kan der foreslås et forlig som løsning i de enkelte sektorer. Regeringen understreger, at der alene sammenkædes, hvis forhandlingerne anses for udtømt på de enkelte områder.¹²⁰ Regeringen pointerer, at der grundlæggende er tale om en solidaritetsregel, som understøtter den danske model og den kollektivitet denne indebærer.¹²¹

¹¹⁷ Lovforarbejder til Forligsmandsloven 1996, LFF 1996 nr. 15, bemærkninger til nr. 2.

¹¹⁸ Kristiansen, J. *Den Kollektive Arbejdsret*, side 537.

¹¹⁹ ILO-klagesag 1971, præmis 9.

¹²⁰ ILO-klagesag 1971, præmis 35.

¹²¹ ILO-klagesag 1971, præmis 36.

Organisationsfrihedskomiteén henviser til den tidligere klagesag nr. 1725 og udtaler, at til trods for ændringen af Forligsmandslovens § 12 i 1996 er komitéens synspunkter fra klagesag nr. 1725 fortsat gældende og den gældende ret i Danmark kan derfor stadig være i strid med ILO-konvention nr. 98, artikel 4.¹²² Ydermere finder komitéén, at den danske regerings argument, med de særlige forhold ved det danske arbejdsystem, udelukkende giver mening såfremt de mange forskelligartede organisationer får anerkendt deres ret til at føre meningsfulde forhandlinger.¹²³

Endeligt noterer komitéén, at Forligsmandsloven § 12 kan have en negativ effekt på organisationers ret til at konflikte, eftersom en organisation kan blive tvunget til at acceptere et forlig. Endeligt anmoder komiteen igen regeringen om at genoverveje Forligsmandsloven:

”The Committee requests the Government to review the legislation, in consultation with the social partners, so as to ensure that the view of the majority of workers in a given sector is not subordinated to the view of the majority of the entire labour market as concerns the possibility of continuing free collective bargaining of terms and conditions of employment and as concerns the possibility of undertaking industrial action.”¹²⁴

Organisationsfrihedskomiteén finder utvivlsomt, at den danske lovgivning vedrørende sammenkædningsreglen fortsat er i strid med ILO-konvention nr. 98 artikel 4. Det kan derfor udledes, at lovændringen af Forligsmandsloven i 1996, med indførelsen af det nye stk. 3, ikke var tilstrækkeligt til, at Forligsmandsloven § 12 stemmer overens med ILO-konventionen. Dette har imidlertid ikke givet anledning til en ændring af Forligsinstitutionens praksis eller af Forligsmandsloven. I klagesag 1971 giver den danske regering ligeledes udtryk for, at der hverken fra regeringens side eller fra hovedorganisationernes side er et ønske om at ændre den danske model. Det må derfor være regeringens overbevisning, at sammenkædningsreglen ikke kan ændres så den er i overensstemmelse med ILO-konventionen uden, at den danske model også ændres.

6.5. OK 2010

Ved forhandlingerne til overenskomstfornyelse på industriens område i 2010 blev samtlige overenskomster sammenkædet i forligsmandens mæglingsforslag, hvilket bl.a. medførte, at HK Fagforening blev omfattet af den endelige overenskomst selvom størstedelen af HK's medlemmer stemte nej til

¹²² ILO-klagesag 1971, præmis 50.

¹²³ ILO-klagesag 1971, præmis 51.

¹²⁴ ILO-klagesag nr. 1971, præmis 52.

mæglingsforslaget.¹²⁵ Forhandlingerne foregik mellem Dansk Industri på arbejdsgiversiden og CO-Industri på arbejdstagersider, hvor HK hører under CO-Industri.¹²⁶ Langt størstedelen af de omfattede organisationer anbefalede sine medlemmer at stemme ja til afstemningen om forligsmandens mæglingsforslag, en af de få organisationer, der førte en nej-kampagne var HK-Privat. HK-Handel anbefalede sine medlemmer at stemme ja. Årsagen til, at HK-privat var imod mæglingsforslaget var, at den ikke fjernede den såkaldte 50-procentsregel. 50-procentsreglen siger, at minimum halvdelen af en virksomheds medarbejdere skal være medlem af HK før HK kan kræve at få en overenskomst med virksomheden. En lignende regel findes ikke for de øvrige fagforeninger, hvor overenskomsten gælder, når virksomheden er medlem af en arbejdsgiverforening under overenskomsten.¹²⁷ Efter forligsmanden præsenterede mæglingsforslaget, som ikke indeholdt en afskaffelse af 50-procentsreglen, påbegyndte HK-Privat en nej-kampagne i håb om, at få mæglingsforslaget nedstemt. Formanden for HK-Privat udtalte: *"Den (50-procentsreglen) er groft diskriminerende over for HK's medlemmer. Reglens afskaffelse var vores højst prioriterede krav, men arbejdsgiverne har hverken været til at hugge eller stikke i. derfor kan jeg ikke anbefale andet end et nej."*¹²⁸

Det sammenkædede mæglingsforslag blev sendt til afstemning og samlet set blev forslaget vedtaget af parterne. Statistikkerne viser, at 64 pct. af de samlede afgivet stemmer ønskede at vedtage mæglingsforslaget. Den samlede stemmeprocent var relativ lav, med kun 33,9 pct. af de stemmeberettigede, som stemte. I HK-Privat var der en stemmeprocent på 46 pct., hvoraf hele 89 pct. af dem stemte nej til mæglingsforslaget.¹²⁹ Selvom HK-Privat i princippet stemte mæglingsforslaget ned endte de stadig med at være omfattet af den endelige overenskomst som følge af sammenkædningsreglen. HK anfører på deres hjemmeside, at de gentagende gange har forsøgt at fjerne 50-procentsreglen men stadig uden held.¹³⁰ HK's kamp for at afskaffe 50-procentsreglen i 2010 illustrerer, hvordan sammenkædningsbestemmelsen fungerer i praksis, idet HK, selvom de stemmer nej, omfattes af en overenskomst fordi et flertal, hovedsageligt bestående af andre organisationer, har stemt ja.

6.6. Delkonklusion

Sammenkædning af mæglingsforslag er en central mekanisme i dansk arbejdsret, der giver forligsmanden mulighed for at forene forhandlinger fra forskellige brancher og fagforbund til ét samlet

¹²⁵ DR. Storkonflikt afgøres 20. april.

¹²⁶ DR. Forligsmanden lægger pres på industriens parter.

¹²⁷ TV2. HK/Privat anbefaler et nej til overenskomst.

¹²⁸ Berlingske. HK-kvinder vil have storkonflikt.

¹²⁹ Information. En tvetydig sejr til HK.

¹³⁰ HK. Hvad betyder 50%-reglen?

mæglingsforslag. Denne praksis er fastlagt i Forligsmandsloven § 12, stk. 1 og blev introduceret i 1934 for at imødekomme udfordringer ved samtidige udløb af flere overenskomster. Ved at sammenkæde mæglingsforslag fra forskellige områder søges en helhedsorienteret tilgang til løsning af konflikter, hvor én samlet løsning prioriteres. Dermed reduceres risikoen for nedstemning af mæglingsforslaget samt sikrer, at enkelte grupper ikke kan blokere løsningen for den samlede arbejdsstyrke.

Som følge af sammenkædningsreglens afstemningsmetode kan en organisation blive pålagt enten at acceptere et forlig eller gå i konflikt til trods for, at organisationen har stemt for det modsatte. Det er derudover accepteret af Arbejdsretten, at forligsmanden kan inkorporere aftaler, der er indgået mellem få af parterne uden for Forligsinstitutionen, i et sammenkædet mæglingsforslag. I praksis er sammenkædning betinget af forligsmandens vurdering af, om forhandlingerne forinden er udtømte, samt risikoen for konflikt. Ligeledes kan uorganiserede organisationer blive inddraget i et sammenkædet mæglingsforslag, f.eks. mellem DA og LO, hvis organisationen ikke hører under disse.

Et konkret eksempel på problematikken ved sammenkædningsreglen opstod under forhandlingerne mellem Danske Dagblades Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund i 1993. Selvom Dansk Journalistforbund ikke var tilknyttet LO, blev de alligevel omfattet af et sammenkædet mæglingsforslag mellem DA og LO, dette til trods for at de stemte imod forslaget. Dansk Journalistforbund indklagede sagen til ILO i klagesag nr. 1725 og argumenterede for, at de blev frataget muligheden for fri forhandling og iværksættelse af en eventuel konflikt. Regeringen afviste påstanden og argumenterede for, at sammenkædningsreglen beskyttede solidariteten på arbejdsmarkedet og afværgede omfattende konflikter, der ville påvirke samfundet som helhed. Organisationsfrihedskomiteén udtalte, at visse aspekter af den danske lovgivning ikke var i overensstemmelse med principperne om frie forhandlinger. De understregede, at retten til at forhandle tilkommer den enkelte organisation, og at Dansk Journalistforbund i denne sag blev frataget denne ret. Komiteén opfordrede derfor den danske regering til at genoverveje lovgivningen for at sikre overensstemmelse med ILO-konventionen.

Regeringens forsøg på at imødekomme Organisationsfrihedskomiteéns afgørelse resulterede i lovændringen vedtaget i 1996. Lovændringen ændrede i afstemningsreglerne og tilføjede et nyt stk. 3 i § 12, som præciserede, at et mæglingsforslag kun kunne sammenkædes, når forhandlingerne på det pågældende område ansås for udtømte af forligsmanden. I bemærkningerne til den nye bestemmelse blev det fremhævet, at lovforslaget blev udarbejdet med henblik på at imødekomme ILO's kritik i klagesag nr. 1725. Regeringen understregede betydningen af sammenkædningsreglen i det danske arbejdsretlige system og vurderede, at lovændringen fandt en balance mellem at imødekomme

strukturen på det danske arbejdsmarked samt at overholde ILO-konventionerne. LO og DA støttede i fællesskab lovforslaget og betragtede det som en forudsætning, at et mæglingsforslag først blev fremsat, når hovedorganisationerne ikke udtrykkeligt modsatte sig det. Dog var det stadig muligt, at en organisation kunne blive omfattet af et sammenkædet mæglingsforslag mod dens ønsker, hvis forligsmanden anså forhandlingerne for udtømte. Det forekom derfor fortsat, at mindre organisationer uden for LO protesterede imod sammenkædningen, samtidig med at DA betingede sin accept af inkluderingen af uorganiserede grupper.

Efter lovændringen i 1996, der skulle imødekomme ILO's kritik af sammenkædningsreglen i Forligsmandsloven, opstod der stadig udfordringer i forbindelse med overenskomstforhandlinger. Situationen fra klagesag nr. 1725 gentog sig i klagesag nr. 1971, hvor de klagende blev sammenkædet. De anførte, ligesom tidligere klagesag, at de blev frarøvet retten til at forhandle som følge af sammenkædningen. Regeringen argumenterede for, at én enkelt afstemning var nødvendig, men understregede, at sammenkædningsreglen kun skulle anvendes, når forhandlingerne var udtømte på de enkelte områder. Organisationsfrihedskomiteén fandt, at den danske lovgivning stadig var i strid med ILO-konventionen, selv efter ændringen i 1996. Komiteén opfordrede regeringen til at revidere lovgivningen for at sikre, at mindretallets synspunkter i en given sektor ikke blev underordnet flertallets synspunkter.

Det er tydeligt, at den danske lovgivning vedrørende sammenkædningsreglen stadig er et strids spørgsmål i forhold til internationale standarder. Selvom lovgivningen blev ændret i 1996, er det klart, at ændringen ikke var tilstrækkelig til at bringe den i overensstemmelse med ILO-konventionen. Regeringen og hovedorganisationerne har ikke udvist ønske om at ændre sammenkædningsreglen, hvilket antyder, at en ændring af sammenkædningsreglen vil kræve en bredere ændring af den danske model.

I 2010, under forhandlingerne om industriens overenskomstfornyelse, blev alle overenskomster sammenkædet i forligsmandens mæglingsforslag. Dette resulterede i, at HK Privat, til trods for at størstedelen af deres medlemmer stemte imod, blev omfattet af den endelige overenskomst, da et flertal af de afgivne stemmer samlet set var for mæglingsforslaget. HK ønskede at afskaffe 50-procentsreglen men som følge af sammenkædningen lykkedes det dem ikke.

7. Hvornår kan der være grund til at udfordre et resultat?

7.1. Kan det betale sig at konflikte?

Hvornår der kan være grunde til at konflikte, skal ses i lyset af, om det kan betale sig at konflikte. Som tidligere anført, er retten til at konflikte et fundamentalt element i den danske model. Det er i aktionsfriheden, at de enkelte parter har mulighed for at påvirke sin medkontrahent i overenskomstforhandlingerne og forsøge, ved hjælp af kollektive kampskridt, at tvinge sin medkontrahent til at indgå overenskomst på mere favorable vilkår. Men kan det i det hele taget betale sig at konflikte? Kan man som lønmodtager opnå en bedre position ved f.eks. at strejke, eller opvejer de omkostninger man har ved at strejke de eventuelle forbedrede vilkår man strejker for? Dette skal i det følgende undersøges ved at sammenligne lønmodtagernes situation før og efter en konflikt i tre forskellige tilfælde: for sygeplejerskerne i den seneste konflikt i 2021, i maratonkonflikten fra 2008 og i gærkonflikten fra 1998. Der fokuseres på, om det kan betale sig at strejke for lønmodtageren, hvorfor der ikke inddrages konflikter, hvor arbejdsgiveren gør brug af sin aktionsfrihed i form af lockout eller boykot.

7.2. Sygeplejerskekonflikten i 2021

7.2.1. Hvad omhandlede konflikten?

I perioden fra den 19. juni 2021 til den 28. august 2021 foregik der en landsdækkende strejke blandt landets sygeplejersker, strejken varede i ti uger. Strejken kom som svar på overenskomstforhandlinger på det kommunale og regionale område i marts 2021. Sygeplejerskerne og radiograferne forkastede overenskomsten mens de øvrige faggrupper på det offentlige område stemte ja til overenskomsten.¹³¹

Efter overenskomsten blev nedstemt igangsatte DSR og arbejdsgiverne forhandlinger i Forligsinstitutionen. Forhandlingerne medførte, at Forligsinstitutionen i maj 2021 fremlagde et mæglingsforslag. I juni 2021 stemte to tredjedele af medlemmerne nej til mæglingsforslaget, hvorefter DSR varslede konflikt.¹³²

Sygeplejerskernes fokus med strejken var ifølge DSR: ”at opnå en lønmæssig anerkendelse af sygeplejerskers uddannelse, ansvar og opgaver”.¹³³

¹³¹ Kristeligt Dagblad. *Sygeplejerske: Strejken handler om retfærdighed.*

¹³² TV2. *Sygeplejerskestrejke udvides for tredje gang.*

¹³³ DSR. *Sygeplejersker varsler konflikt.*

Sygeplejerskerne strejkede i ti uger og antallet af strejkende nåede op på omkring 5.500 efter at være blevet udvidet flere gange undervejs. Under strejken lykkedes det ikke parterne at nå til enighed om en ny overenskomst, hvorfor regeringen ikke så anden udvej end at gribe ind i konflikten.¹³⁴ Folketinget vedtog den 28. august 2021 et lovforslag, som fornyede sygeplejerskernes overenskomst frem til den 31. marts 2024, jf. Lov af 2021-08-27 nr. 1722 om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker § 1. Ved lovens ikrafttrædelse genindtrådte fredspligten og de arbejdsstandsninger, der var iværksat som følge af uoverensstemmelser mellem parterne, skulle ophøre, jf. lovens § 2, stk. 1. Lovforslaget ophøjede forligsmandens mæglingsforslag til lov, til trods for, at sygeplejerskerne stemte nej til mæglingsforslaget inden strejken.

7.2.2. Fik de noget ud af at konflikte?

For at udlede noget om, hvorvidt sygeplejerskerne fik noget ud af deres konflikt, skal det indledningsvist undersøges, hvad OK21 indebar inden konflikten. Selvom OK21 omfattede mange andre vil fokus være på sygeplejerskerne, idet det var dem, som konfliktede. Fokus ligger derudover på det regionale område.

De samlede lønforbedringer bestod både af generelle lønstigninger på 5,02 pct. og konkrete forbedringer i sygeplejerskernes overenskomst.¹³⁵ Lønstigningen skulle som minimum opretholde sygeplejerskernes realløn, hvilket ifølge DSR var lykkedes, idet de, inden OK21 blev sendt til afstemning, gav udtryk for, at den generelle lønstigning på 5,02 pct, ville give en øget købekraft for den enkelte sygeplejerske.¹³⁶ Ydermere videreførtes reguleringsordningen, som ”sikrer en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den regionale sektor i forhold til det private arbejdsmarked”.¹³⁷ Reguleringsordningen er således indført for at sikre, at lønningerne på det offentlige arbejdsmarked nogenlunde følger det private arbejdsmarked.

Udover den generelle lønstigning blev der afsat penge til organisationspuljer, prioriterede grupper og særlige formål samt til en strategipulje. Midlerne til organisationspuljen er til samtlige organisationer og anvendes til konkrete forbedringer ved organisationsforhandlinger.¹³⁸ Midlerne til prioriterede grupper og særlige formål anvendes bl.a. til en ligelønspulje til særlige lønstigninger.¹³⁹

¹³⁴ DR. *Konflikten er slut: Folketinget vedtager indgreb, der stopper sygeplejerskernes strejke.*

¹³⁵ Hovedelementerne i forliget OK21 på RLTN's område, punkt 1., Forbedring af reallønnen.

¹³⁶ DSR. *Fakta om OK21.*

¹³⁷ OK21, punkt 1.2.D.

¹³⁸ OK21, punkt 1.3.

¹³⁹ OK21, punkt 1.5.

Sygeplejerskerne i regionerne er ikke omfattet heraf, eftersom de er omfattet af strategipuljen.¹⁴⁰ Strategipuljen er direkte møntet på sygeplejerskerne i regionerne og skal anvendes med det formål at fastholde og tiltrække sygeplejerskerne til faget.¹⁴¹ Tal fra DSR viser, at de generelle lønstigninger samt tillæggene og pension ville medføre, at en sygeplejerske i en region med fem års erfaring ville opnå en lønstigning på 1.750 kr. om måneden.¹⁴²

Ud over de lønmæssige forbedringer var der i OK21 bl.a. fokus på arbejdsmiljø samt seniorers vilkår. Med det formål at fastholde seniorer på det regionale arbejdsmarked blev der igangsat en række indsatser, som skulle understøtte den seniorpolitik, som man startede ved OK18.¹⁴³ I forhold til arbejdsmiljø blev det aftalt, at parterne skulle videreføre deres fælles arbejdsmiljøforum samt, at ekspertrådgivning og forskningsprojekt videreføres, alt sammen med henblik på trivsel og motivation på arbejdspladsen. Der skulle ligeledes udvikles uddannelser til ledere samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter om psykisk arbejdsmiljø.¹⁴⁴ Ydermere blev retten til løn under sorgorlov udvidet fra 14 uger til 26 for forældre, herunder også adoptivforældre.¹⁴⁵

Sygeplejerskernes meninger om OK21-resultatet var delte i forhold til om de skulle stemme ja eller nej. Der var derimod forholdsvis bred enighed om, at lønnen var for lav og specielt på baggrund af Corona pandemien mente flere, at lønnen burde være højere. Grunden til de delte meninger var i høj grad, at mange mente, ligesom tillidsrepræsentant i Herlev Kommune Hanna G. Nielsen, at sygeplejerskerne havde fået *”det bedst opnåelige resultat i en tid, hvor det ikke bare er os sygeplejersker, men hele landet der er hårdt ramt af corona.”*¹⁴⁶ Hovedbestyrelsen i DSR havde lignende holdninger til OK21-resultatet. Langt de fleste anbefalede sygeplejerskerne at stemme ja til resultatet til trods for, at lønnen ikke afspejlede sygeplejerskernes værd, men de antog ikke, at en konflikt ville kunne føre til mere i løn.¹⁴⁷

Stemmeprocenten for sygeplejerskerne ved urafstemningen lå på 53,6 pct. og heraf stemte 47,3 pct. nej, 46,5 pct, ja og 6,8 pct. stemte blankt. Det var således et meget lille flertal, med en forskel på kun 0,8 pct., som sendte sygeplejerskerne ud i en strejke.¹⁴⁸

¹⁴⁰ DSR. *Fakta om OK21.*

¹⁴¹ OK21, punkt 1.4.

¹⁴² DSR. *Fakta om OK21.*

¹⁴³ OK21, punkt 2.

¹⁴⁴ OK21, punkt 3.

¹⁴⁵ OK21, punkt 4.

¹⁴⁶ DSR. *Det mener fire TR om OK21-resultatet.*

¹⁴⁷ DSR. *Det anbefaler vi, fordi....*

¹⁴⁸ DSR. *Sådan stemte medlemmerne ved urafstemningen.*

Efter ti ugers strejke, hvor parterne ikke formåede at nå til enighed om en ny overenskomst, greb regeringen ind i konflikten og fornyede overenskomsten ved lov, hermed blev forligsmandens mæglingsforslag ophøjet til lov.¹⁴⁹ Loven fastlagde, at sygeplejerskerne ville blive omfattet af de OK21-resultater, som sygeplejerskerne tidligere havde nedstemt, dog med de tilføjelser, som fremgår af forligsmandens mæglingsforslag.¹⁵⁰

Tilføjelserne til overenskomsten indebærer først og fremmest ifølge mæglingsforslaget, at der nedsættes en komite om lønstruktur i den offentlige sektor.¹⁵¹ Lønkomiteen nedsættes på baggrund af et forslag fra FH, som parterne i mæglingsforslaget tilsluttede sig. Lønkomiteen skulle bl.a. *”analysere lønstrukturerne og lønudviklingen i den offentlige sektor, belyse effekter og konsekvenser af ændrede lønstrukturer i den offentlige sektor, herunder betydningen for den private sektor og belyse mulighederne for at udvikle løndannelsen i den offentlige sektor inden for rammerne af den danske aftalemodel på det offentlige område”*.¹⁵² Forslaget om lønkomitéen blev taget positivt imod af hovedbestyrelsen for DSR og formand Grete Christensen udtaler om den, at: *”Forslaget om en lønkomité nedsat af regeringen viser, at vi har flyttet diskussionen fra at diskutere, om der er et ligelønsproblem til, hvordan vi løser det.”*¹⁵³

Ud over lønkomitéen tilføjede mæglingsforslaget yderligere vilkår til overenskomsten. I regionerne aftaltes der en ret til introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker. Ydermere blev det aftalt at gennemgå organisatoriske stillings- og ledelsesstrukturer for sygeplejefaglige ledere, med det formål at sikre, at sygeplejersker og læger bevarer en ligeværdig fordeling af ledelse og ansvar i afdelingerne. I forhold til kommunerne blev det aftalt at diskutere dækningen af overenskomsten, mens man gennemfører specialuddannelsen i borgernær sygepleje.¹⁵⁴

Mæglingsforslaget udløste ikke en lønforhøjelse til sygeplejerskerne idet lønstigningen efter lovindgrebet blev sat til den procentdel, som fremgik af OK21, altså de 5,02 pct. Konflikten medførte dermed ikke mere i løn for sygeplejerskerne end de stod til inden konflikten. De endte derimod med at skulle betale mere i kontingent til DSR som følge af, at strejkekassen blev tømt under konflikten. Det viser sig at være ganske vanskeligt at finde oplysninger om, hvad det helt præcist kostede

¹⁴⁹ Lov af 2021-08-27 nr. 1722 om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker § 1.

¹⁵⁰ Lov af 2021-08-27 nr. 1722 om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker, bilag 1, 1.

¹⁵¹ Lov af 2021-08-27 nr. 1722 om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker, bilag 1, 2.

¹⁵² Lønstrukturkomitéens hovedrapport, side 15.

¹⁵³ DSR. *Det største gennembrud*.

¹⁵⁴ Lov af 2021-08-27 nr. 1722 om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker, bilag 1.

sygeplejerskerne at strejke i ti uger, men ifølge Sundhedsmonitor kostede det omkring en kvart milliard.¹⁵⁵ Kongressen i DSR besluttede, at deres medlemmer skulle betale et strejkekontingent fra oktober 2021 frem til marts 2024. Strejkekontingentet startede med at ligge på 125 kr., men blev senere hævet til 128 kr. Det ekstra kontingent var ifølge DSR nødvendigt for at styrke organisationen strejkekasse inden de næste overenskomstforhandler ville finde sted i 2024.¹⁵⁶ Sygeplejerskerne fik således ikke mere i løn af at konflikte i ti uger men endte med at skulle betale et ekstra kontingent som resultat af strejken. Sygeplejerskerne fik ikke det ud af strejken som de ønskede økonomisk set, men de formåede at skabe et større fokus på ulige løn blandt offentligt ansatte, særdeles i de kvindedominerede fag.

7.2.3. OK24

Overenskomsterne blev i 2021 fornyet frem til slut marts 2024, hvor der igen skulle forhandles overenskomster ved OK24. Ved OK24 er der aftalt en samlet økonomisk ramme på 8,8 pct., herunder 6,53 pct. til generelle lønstigninger på det regionale område.¹⁵⁷ Afstemningsresultatet for OK24, offentliggjort af FH, viser en massiv opbakning til overenskomsten. For DSR's medlemmer er der ligeledes et flertal der stemmer for overenskomsten. Med den største stemmeprocent i nyere tid på 60,5 pct., hvoraf 93 pct. stemmer ja til OK24, virker sygeplejerskerne således mere tilfredse med den nye overenskomst end de gjorde i 2021.¹⁵⁸

Som noget ekstraordinært blev det, inden forhandlingerne begyndte, besluttet, at OK24 skulle sammenkædes i Forligsinstitutionen på det kommunale og regionale område. Ifølge Nana Wesley, der er arbejdsmarkedsforsker ved FAOS, er det en sjældenhed, at Forligsinstitutionen inddrages inden forhandlingerne går i stå eller, i dette tilfælde, overhovedet er begyndt. Sammenkædningen kom på baggrund af et krav herom fra statens side og Wesley mener at grunden hertil er, at regeringen vil mindske risikoen for konflikt.¹⁵⁹

7.3. Maratonkonflikten i 2008

7.3.1. Hvad omhandlede konflikten?

Konflikten i 2008, som populært kaldes Maratonkonflikten, var den længstvarende konflikt i Danmark, inden sygeplejerskekonflikten i 2021. Maratonkonflikten indebar mere end 75.000

¹⁵⁵ Sundhedsmonitor. *Strejke kostede sygeplejersker i omegnen af en kvart milliard.*

¹⁵⁶ DSR. *Strejkekontingent på 125 kroner.*

¹⁵⁷ Hovedelementerne i forliget OK24 på RLTN's område, side 1.

¹⁵⁸ FH. *Afstemningsresultat: Overenskomster i kommuner og regioner 2024.*

¹⁵⁹ DSR. *Derfor blev OK24 afsluttet i Forligsinstitutionen.*

lønmodtagere fra FOA, Sundhedskartellet og senere BUPL, som nedlagde deres arbejde og gik i strejke. FOA og Sundhedskartellet startede begge sine strejker i midt april 2008 mens BUPL fulgte med i midten af maj. Strejken kom som svar på lønforhandlinger, hvor arbejdstagerne krævede en lønstigning på 15 pct, mens arbejdsgiverne kun ville gå med til 12,8 pct.¹⁶⁰

Under arbejdskonflikten var der mange spekulationer om, hvorvidt regeringen ville afslutte konflikten med et lovindgreb. Lovindgrebet skete imidlertid ikke og statsminister Anders Fogh Rasmussen opfordrede i stedet parterne til at forhandle sig til en løsning. I de øvrige politiske parter var der delte meninger om, hvorvidt regeringen burde gribe ind i konflikten. Hos Ny Alliance opfordrede de regeringen til at gribe ind, idet de ikke så anden udvej efter, at forhandlingerne mellem konfliktens parter igen brød sammen. Hos SF mente de i stedet, at det ville være forkert af regeringen at gribe ind i konflikten, hvis ikke de kunne bringe større lønforhøjelser til bordet.¹⁶¹ Den daværende formand for regionerne, Bent Hansen håbede på, at regeringen ville afslutte konflikten med et lovindgreb efter forhandlingerne brød sammen. Han frygtede, at situationen ville blive alvorlig for patienterne på sygehusene og meddelte derfor til regeringen, at forhandlingerne var brudt sammen.¹⁶²

Den 5. maj 2008 indgik FOA forlig med KL, 73 pct. af FOA's medlemmer stemte ja til forliget, og den 23. maj indgik FOA forlig med RLTN, 61 pct. af medlemmerne stemte ja. Den 13. juni indgik BUPL forlig med KL, 87,5 pct. af medlemmerne stemte ja, samme dag indgik Sundhedskartellet forlig med RLTN og KL, 86,7 pct. af medlemmerne stemte ja. Dermed blev arbejdsstandsningerne afsluttet uden indgreb fra regeringen og arbejdstagerne genoptog deres arbejde.¹⁶³

7.3.2. Fik de noget ud af at konflikte?

Efter OK08 blev der fastsat en samlet økonomisk ramme på 12,8 pct., herunder generelle lønstigninger i overenskomstperioden på 7,53 pct. Procentsatserne er de samme på både det regionale og kommunale område.¹⁶⁴ De strejkende organisationer stemte nej til overenskomsten med det formål at opnå en højere lønstigning. Det var den samlede økonomiske ramme, som konflikten hovedsageligt omhandlede, hvorfor fokus i det følgende vil ligge her.

Som tidligere anført forventede mange, at regeringen ville gribe ind i konflikten og dermed afslutte strejken. Den daværende statsminister Anders Fogh Rasmussen udtalte imidlertid flere gange, at der

¹⁶⁰ DM Akademikerbladet. *De store danske arbejdskampe.*

¹⁶¹ Jyllands Posten. *Fogh: Nej til indgreb i konflikt.*

¹⁶² DR. *Bent Hansen kræver hurtigt indgreb.*

¹⁶³ Forhandlingsfællesskabet. *Til KTO's medlemsorganisationer: Bestyrelsens evaluering af OK08, side 36.*

¹⁶⁴ Hovedelementerne i forliget OK08 på RLTN's område, side 2.

ikke var nogen planer om at gribe ind i konflikten, men man ville i stedet lade sagens parter om at forhandle sig til et resultat.¹⁶⁵ Danske Regioners formand appellerede direkte til statsministeren om at gribe ind i konflikten, men statsministeren holdt fast på sin opfordring til parterne.¹⁶⁶ Som konflikten skred frem og parterne fortsat ikke formåede at finde en løsning, blev sandsynligheden for, at regeringen blev nødsaget til at stoppe konflikten med et lovindgreb stadigt større. Anders Fogh Rasmussen udtalte sig i TV2 Nyhederne, at såfremt et lovindgreb skulle blive realitet, ville lønmodtagerne ikke kunne opnå en højere lønstigning end de 12,8 pct. Argumentationen herfor gik på, at: *”Dels vil det være unfair over for de grupper, der har indgået forlig, dels vil det umuliggøre fremtidige overenskomstforhandlinger, hvis det hed sig, at der var mere at hente hos politikerne end ved forhandlingsbordet.”*¹⁶⁷

Efter næsten to måneders strejke lykkedes det først FOA at nå til enighed om et forlig med KL den 5. maj og senere med Danske Regioner den 23. maj. På det kommunale område forhandlede parterne sig frem til en lønstigning på 13,4 pct. for størstedelen af faggrupperne. For de ansatte i ældreplejen aftalte man en stigning på 14,1 pct., dette for at tiltrække flere samt fastholde de eksisterende medarbejdere til den kommunale ældrepleje.¹⁶⁸ På det regionale område indgik FOA og arbejdsgiver forlig, som indebar lønstigninger på 13,4 pct.¹⁶⁹ FOA formåede dermed at indgå et forlig, der gav medlemmerne en højere lønstigning end den i OK08-forliget.

BUPL lykkedes også med at indgå forlig med KL den 13. juni. Ifølge parternes aftale steg den samlede økonomiske ramme ikke i forhold til OK08, hvorfor denne fortsat lå på 12,8 pct. Til gengæld indebar aftalen en forbedring på mere end 30 millioner kroner, som BUPL udtalte ville resultere i et tredje løntrin til ledere og mellemledere samt flere tillæg for de skæve vagter til klubpædagoger.¹⁷⁰

Sundhedskartellet indgik ligeledes forlig den 13. juni med Danske Regioner. Parterne forhandlede sig frem til 13,3 pct. mere i løn i overenskomstperioden.¹⁷¹ Meldingerne fra DSR's kongres om forliget var overvejende positive og formanden Connie Kruckow udtalte følgende om situationen: *”Det kan betale sig at strejke. Det har vi bevist ved at sprænge rammen. Det er selve kernen i den danske*

¹⁶⁵ Information. *Regeringen vil ikke gribe ind i konflikten.*

¹⁶⁶ Jyllands Posten. *Regeringen vil ikke stoppe strejken.*

¹⁶⁷ Forhandlingsfællesskabet. *Til KTO's medlemsorganisationer: Bestyrelsens evaluering af OK08*, side 35.

¹⁶⁸ Børsen. *FOA stemte ja til forlig med kommunerne.*

¹⁶⁹ DR. *FOA-medlemmer siger ja.*

¹⁷⁰ Information. *Pædagogstrejke slut.*

¹⁷¹ Information. *Arbejdet genoptages på sygehusene.*

model: at man kan kæmpe sig til et resultat.”¹⁷² Meldingen er således klar fra DSR; det kan betale sig at konflikte.

Lønmodtagerorganisationerne fik således en økonomisk gevinst ved at konflikte, men det var ligeledes bekosteligt for organisationerne at strejke. For BUPL forhandlede de sig frem til 30 millioner ekstra i lønforhøjelser til deres medlemmer, imidlertid kostede de fire ugers strejke de iværksatte omkring 347 millioner kroner. Beløbet er begrundet i, hvad BUPL forventer de har udbetalt i strejkeunderstøttelse, samt udgifterne til t-shirts, annoncer, kampagnebusser og lignende. Ud af de 347 millioner kroner er 51 millioner betalt af BUPL's medlemmer som følge af tre måneders strejkekontingent på 300 kroner per måned umiddelbart efter forliget blev indgået. Hovedkasseren for BUPL, Flemming Brøgger Andersen udtalte, at en måde, at indtjene det resterende beløb til strejkekassen, kunne være at indkræve 100 kroner ekstra om måneden i tre år. Denne fremgangsmåde blev kritiseret for at overskygge den lønstigning som BUPL's medlemmer blev lovet. Lønstigningen for pædagoger blev sat til omkring 4.000 kroner over tre år mens et strejkekontingent på 100 kroner per måned vil koste 1.200 om året, der vil som følge af dette regnestykke ikke være meget til overs som en egentlig lønstigning. Flemming Brøgger Andersen finder regnestykket urimeligt og mener, at strejken handler om mere end løn, den handler om både den nuværende og de fremtidige generationer af pædagoger.¹⁷³

Ifølge en analyse foretaget af Aalborg Universitets Center for Arbejdsmarkedsforskning, vil det tage 10 og 15 år for DSR og BUPL at fylde strejkekasserne efter konflikten når man sammenligner lønstigningen med konfliktens udgifter. Analysen er udarbejdet i 2009 og viser, at sygeplejerskerne samlet fik en lønstigning på 82 millioner kroner om året, mens konflikten kostede forbundet 650 millioner. Lektor fra Aalborg Universitet Jørgen Stamhus udtaler følgende: ”*De medlemmer, der i sin tid var med til at fylde strejkekasserne op, kommer [...] til at se langt efter gevinsten, sammenlignet med hvis deres forbund for eksempel havde brugt pengene på at sætte kontingenterne ned i stedet for at strejke.*”¹⁷⁴

Jørgen Stamhus anfører, at analysen blev udarbejdet i 2009 og resultatet af strejken viste sig reelt at være mindre som følge af den økonomiske krise i 2008. Dette er begrundet i, at de offentligt ansatte er omfattet af en udligningsordning, som betyder, at lønstigningerne på det offentlige område skal følge det private områdes. Som følge af krisen steg lønnen på det private marked ikke på samme

¹⁷² DSR. *Det betalte sig at strejke.*

¹⁷³ BUPL. *OK 2008: Strejken kostede 347 millioner kroner.*

¹⁷⁴ Information. *Forskere: Prisen for at strejke oversteg gevinsten.*

niveau som på det offentlige marked. Stamhus fremfører, at de offentligt ansatte således 'skylder' og derfor ikke nødvendigvis kan se frem til en lønstigning, der sikrer deres realløn ved de næste overenskomstforhandlinger.¹⁷⁵

De konklusioner som analysen drager blev blankt afvist af formanden for DSR Grete Christensen. Hun kritiserer måden, hvorpå analysen sammenligner lønstigninger med strejkeudgifterne.¹⁷⁶

De strejkende lønmodtagere fik således en favorabel lønforhøjelse ud af at konflikte, men samtidig står organisationerne tilbage med en omfattende regning efter strejkekasserne er blevet tømt. Såfremt der tages udgangspunkt i bundlinjen, kan det anføres, at lønmodtagerne i sidste ende skal betale mere for strejken end hvad de fik ud af den. Derimod må det pointeres, at strejken på en længere sigt, kan medvirke til at opnå organisationernes mål om ligeløn og fokus på uligheden i løn, særligt inden for de kvindedominerende fag.

7.4. Gærkonflikten i 1998

7.4.1. Hvad omhandlede konflikten?

Den populært kaldet gærkonflikt er den hidtil største konflikt i Danmark, da omkring 450.000 privatansatte konfliktede i 1998. DA og LO forhandlende overenskomstfornyelser og endte efter flere mislykkede forsøg med et forlig, som blev sendt til afstemning ved medlemmerne. Arbejdsgiversiden accepterede forliget og stemte ja ved afstemningen. Medlemmerne af LO forkastede den aftale om lønfremgang, som var blevet indgået af hovedforhandlerne, i stedet for mere i løn ville de have en sjette ferieuge. Lønmodtagernes strejke lammede Danmark idet butikker ikke fik varer kørt ud, busserne kørte ikke, aviser blev ikke leveret og postkasserne blev aflåst. Hylderne i supermarkederne stod tomme og der opstod hurtigt mangel på basale fødevarer. Konflikten fik sit navn som følge af danskernes massehamstring af især gær. Der opstod ligefrem et sort marked for gær, hvor udenlandske varer blev solgt til overpris. Ligeledes førte konflikten til, at en norsk pilot fløj en vandflyver fyldt med 6.000 pakker gær til Langelinie i København og uddelte dem gratis, efter signende som tak for de mange øl, som nordmændene har nydt i Danmark gennem årene.¹⁷⁷

Parterne forsøgte uden inddragelse af Forligsinstitutionen at forhandle sig frem til en løsning, men formåede ikke at nå til et resultat inden regeringen greb ind.¹⁷⁸ Arbejdskonflikten fik ikke lov at løbe

¹⁷⁵ Information. *Forskere: Prisen for at strejke oversteg gevinsten.*

¹⁷⁶ Information. *Forskere: Prisen for at strejke oversteg gevinsten.*

¹⁷⁷ Fagbladet 3F. *Sådan så det ud, da Danmark blev lammet af storkonflikt.*

¹⁷⁸ LFF 1998 86. Forslag til Lov om fornyelse af visse kollektive overenskomster m.v. Almindelige bemærkninger.

i lang tid, da regeringen stoppede konflikten med et lovindgreb efter 11 dages konflikt. Regeringen begrundede indgrebet med, at det bl.a. var for at sikre dyrevelfærden idet f.eks. kyllinger ikke kunne få mad og derfor ville sulte ihjel.¹⁷⁹ Ydermere fandt regeringen ikke, at der var et formål med at lade konflikten løbe i længere tid eftersom den ville blive udvidet og også omfatte detailhandlen og el-området. Regeringen anså i forvejen konflikten for at være kritisk, hvormed en udvidelse ville lamme Danmark yderligere. Det blev således konstateret, at parternes forhandlinger var brudt sammen og at de ikke ville lykkedes med at nå til enighed, hvorfor regeringen ikke så anden udvej end at stoppe konflikten med et lovindgreb.¹⁸⁰

7.4.2. Fik de noget ud af at konflikte?

Inden lønmodtagerne iværksatte konflikt, havde de stemt nej til et forlig, som hovedorganisationerne havde forhandlet sig frem til. Det nedstemte forlig indeholdt bl.a. en forhøjelse af både mindstelønnen og pensionsbidraget. Det centrale krav i lønmodtagernes strejke var at opnå en sjette ferieuge.¹⁸¹

Regeringen udarbejdede lovindgrebet ud fra det nedstemte forlig dog med de ændringer som parterne havde aftalt samt dem i mæglingforslaget. Ydermere forsøgte regeringen at tage højde for ønsket om mere frihed, som var hovedemnet under strejken. Lovforslaget indebar bl.a., at lønmodtagerne fik en ekstra fridag. For at have ret til feriedagen var det et krav, at den ansatte havde været beskæftiget i virksomheden i minimum ni måneder, jf. lovens § 2, stk. 1. Derudover blev der indført ekstra fridage for dem, som havde børn. Dette gjaldt alle, der enten havde mindst ét barn og en overenskomstmæssig ret til at holde barns første sygedag samt dem, der havde mindst ét hjemmeboende barn under 14 men ikke havde ret til barns første sygedag, jf. lovens §§ 3, stk. 1 og 4, stk. 1. For både de i §§ 3 og 4 omfattede ansatte var der ret til to familiefridage i 1998 og fra 1999 tre dage.¹⁸²

Regeringen tilkendegav, at der ikke var hensigt til at øge lønomkostningerne for arbejdsgiverne i overenskomstens gyldighedsperiode. Der blev således ikke tilført ekstra midler for at finansiere de ekstra fridage, i stedet blev der ændret på fordelingen af de allerede eksisterende midler i mæglingforslaget. På baggrund heraf blev pensionsbidraget nedsat med 0,4 pct. fra 0,9 pct. til 0,5 pct. Ligeledes blev sygedagpengebidraget på 325 kr. per fuldtidsansat afskaffet. Det forventes således, at de omkostningsstigninger der var i forbindelse med de ekstra feriedage ville modsvare de besparelser, som nedsættelserne ville medføre. Regeringen udtalte i lovforslaget, at: ”*Situationen vil ved*

¹⁷⁹ DM Akademikerbladet. *De store danske arbejdskampe*.

¹⁸⁰ LFF 1998 86. Forslag til Lov om fornyelse af visse kollektive overenskomster m.v. Almindelige bemærkninger.

¹⁸¹ FH. *Fakta fra LO's historie*, side 13.

¹⁸² LFF 1998 86. Forslag til Lov om fornyelse af visse kollektive overenskomster m.v.

lovforslagets vedtagelse være nøjagtig den samme, som hvis mæglingsforslaget [...] var blevet vedtaget af begge parter.”¹⁸³

Det kan på baggrund af ovenstående udledes, at de 450.000 privatansatte ikke direkte fik noget økonomisk ud af, at regeringen greb ind, idet lovforslagets økonomiske ramme var nogenlunde ens med mæglingsforslagets ramme. De opnåede derimod mere frihed i form af en ekstra feriefri dag samt tre børnefamiliefri dage, dog opnåede de ikke den sjette ferieuge, som var hovedkravet i strejken. Den sjette ferieuge blev imidlertid indført ved overenskomstfornyelserne i 2000.¹⁸⁴

7.5. Strejkerne sammenlignet

De tre ovenfor nævnte strejkesituationer vil i det følgende blive sammenlignet med det formål at undersøge, om de strejkende fik noget ud af at konflikte. Herunder vil resultatet af konflikterne ligeledes blive sammenlignet med de udgifter, der var i forbindelse med arbejdsnedlæggelserne.

Det kan ofte virke som om lønmodtagerne strejker i adskillige dage, demonstrerer uden stop og fagforeningerne tømmer strejkekassen for at finansiere det, alt mens resultatet bliver yderst utilfredsstillende for arbejdstagerne. I et væsentligt antal strejkesager er det netop den økonomiske ramme, der konfliktes om, lønmodtagerne vil have flere penge på lommen mens arbejdsgiveren vil spare mest muligt. I de tre udvalgte konflikter er det ligeledes finansieringen, som er hovedformålet. I de to konflikter fra henholdsvis 2021 og 2008 er det lønnen, der konfliktes om, mens det i konflikten fra 1998 er ferie, hvilket handler om, at arbejdsgiver skal finansiere en ekstra ferieuge. Ses der udelukkende på den økonomiske ramme i de tre konflikter kan et hurtigt regnestykke føre til konklusionerne: sygeplejerskerne fik ikke mere i løn i 2021, de privat ansatte fik ikke en sjette ferieuge i 1998 og de offentligt ansatte i 2008 fik godt nok en forholdsvis god lønstigning, men brugte samtidig millioner på at finansiere strejkerne. I to ud af de tre konflikter blev strejkekasserne tømt alt mens lønmodtagerne måtte vende tilbage til arbejdet uden at have opnået det de satte sig for med arbejdsnedlæggelsen.

I maratonkonflikten i 2008 opnåede forbundene en ganske fin lønstigning gennem deres strejker. Det endelige resultat i konflikten blev imidlertid nærmere analyseret efter konfliktens afslutning af Jørgen Stamhus, netop med det formål at undersøge, om forbundene FOA, BUPL og DSR (under Sundhedskartellet) egentlig fik noget ud af at strejke i næsten to måneder.¹⁸⁵ Stamhus sammenlignede, hvor

¹⁸³ LFF 1998 86. Forslag til Lov om fornyelse af visse kollektive overenskomster m.v. Almindelige bemærkninger.

¹⁸⁴ FH. *Fakta fra LO's historie*, side 13.

¹⁸⁵ Stamhus. *Efter strejkerne – En lønmodtager-investeringsanalyse af 2008-strejkerne i den offentlige sektor*, side 5.

meget de tre forbund havde fået ekstra ved konflikten kontra, hvilke omkostninger de hver især havde haft ved konflikten. Derudfra udregnede han, ved brug af en speciel formel¹⁸⁶, hvor lang tid det ville tage hver organisation at nå til break-even, altså hvornår de ville have tjent et beløb, svarende til omkostningerne, ind på baggrund af den lønstigning de konfliktede sig til. De økonomiske oplysninger indhentede han fra organisationerne selv. FOA opnåede den højeste lønstigning ud af de tre foreninger med en samlet procentmæssig stigning på 13,4 pct, hvorunder de fik en lønstigning på 14,1 pct. til sosu-assistenterne.¹⁸⁷ FOA's samlede omkostninger ved strejken blev anslået til 220 millioner kroner. Ifølge beregningerne foretaget i Stamhus' analyse ville der gå 24,2 måneder før den ekstra lønstigning, de opnåede ved at konflikte, ville have betalt omkostningerne de havde ved at konflikte.¹⁸⁸ For både SK/DSR og BUPL viste analysen et noget andet resultat. DSR under SK konfliktede sig til en lønstigning på 13,3 pct. men havde samtidig omkostninger i forbindelse med konflikten på 650 millioner kroner. SK havde de højeste omkostninger efter den omfattende konflikt og opnåede ikke helt en lige så høj lønstigning som FOA, hvilket resulterer i, at det vil tage ti år, før SK når break-even ifølge Stamhus.¹⁸⁹ BUPL opnåede den laveste lønstigning på 30 millioner, og havde omkostninger på 315 millioner kroner. Efter beregningerne foretaget i analysen ville BUPL være længst tid om at nå break-even, idet der ville gå 15 år.¹⁹⁰ Stamhus' analyse viser således, at det ikke altid kan betale sig at strejke. Stamhus argumenterer for, at det i stor grad afhænger af, hvilken strejketaktik der anvendes. Analysen konkluderer, at DSR anvendte en alt-eller-intet taktik, hvilket var grund til, at de ikke opnåede et bedre resultat mens FOA anvendte en taktik, hvor de tog imod de små fremskridt de kunne frem for at sige nej og kræve de fulde 15 pct, som de ultimativt ønskede.¹⁹¹

Analysen har en meget matematisk tilgang til emnet og foretager sine konklusioner udelukkende på baggrund af, om organisationerne opnåede en økonomisk gevinst sammenlignet med, hvor store omkostninger de havde for at opnå resultatet. Denne tilgang har mødt kritik fra blandt andre formanden for DSR, Grete Christensen. Hun udtalte i 2018 til Kristeligt Dagblad, at sygeplejerskerne har opnået noget hver gang de har iværksat en konflikt. Christensen mener, at der helt fundamentalt er andet på spil end udelukkende lønnen, det handler i lige så høj grad om at belyse ligestillingen.¹⁹² Lignende

¹⁸⁶ Formlen er beskrevet her: Stamhus, *Efter strejkerne – En lønmodtager-investeringsanalyse af 2008-strejkerne i den offentlige sektor*, side 22-23.

¹⁸⁷ Stamhus, *Efter strejkerne – En lønmodtager-investeringsanalyse af 2008-strejkerne i den offentlige sektor*, side 21.

¹⁸⁸ Stamhus, *Efter strejkerne – En lønmodtager-investeringsanalyse af 2008-strejkerne i den offentlige sektor*, side 24.

¹⁸⁹ Stamhus, *Efter strejkerne – En lønmodtager-investeringsanalyse af 2008-strejkerne i den offentlige sektor*, side 24.

¹⁹⁰ Stamhus, *Efter strejkerne – En lønmodtager-investeringsanalyse af 2008-strejkerne i den offentlige sektor*, side 24.

¹⁹¹ Stamhus, *Efter strejkerne – En lønmodtager-investeringsanalyse af 2008-strejkerne i den offentlige sektor*, side 26.

¹⁹² Kristeligt Dagblad. *Måske kan en storstrejke betale sig – med tiden*.

udmeldinger kom der i 2021, hvor sygeplejerskerne igen konfliktede, hovedsageligt på grund af løn. I 2021 opnåede de ikke en lønforhøjelse, men meldingen fra Grete Christensen var klar: ”*det handler om mere end kun løn. Det handler om ligestilling i Danmark*”.¹⁹³

Der må derfor være adskillige favorable udfald af en konflikt. Der er naturligvis den økonomiske gevinst, hvormed lønmodtagerne opnår mere i løn, flere feriedage eller på anden måde får en større økonomisk ramme at arbejde med. Derudover er der gevinsten for at få en vis problemstilling sat på dagsordenen. For sygeplejerskerne har dette i stor grad været den ulighed som de mener der er i og med, at de mandedominerende fag generelt set har en højere gennemsnitlig løn end de kvindedominerende fag. I 2021-konflikten blev lærerne ofte brugt som sammenligningsgrundlag, idet læreruddannelsen er af samme længde som sygeplejerskeuddannelsen men lønnen er højere for lærerne.

Ud over at se på det økonomiske resultat umiddelbart efter konflikten kan der med fordel ses på, hvordan området ændrer sig i årene efter konflikten. I gærkonflikten i 1998 var hovedkravet den sjette ferieuge, hvilket som bekendt ikke blev indfriet med konflikten. Den ene fridag og tre ekstra børnefamiliefridage, der blev indført i stedet, blev imidlertid erstattet med en sjette ferieuge ved overenskomstfornyelserne i 2000.¹⁹⁴ Lønmodtagerne opnåede dermed sit krav ved senere forhandlinger og det kan antages, at konflikten spillede en stor rolle i, at den sjette ferieuge blev et vilkår i den nye overenskomst. I maratonkonflikten i 2008 opnåede de en forholdsvis stor lønstigning, de havde ligeledes store omkostninger i forbindelse hermed, men det ændrer ikke på, at de opnåede fine lønforhøjelser med konflikten. Derudover blev der sat fokus på den ulighed, der foreligger på det offentlige arbejdsmarked, og det byggede konflikten i 2021 videre på. Der var ingen lønstigning i sigte i 2021, men uligheden og lønstrukturen i det offentlige blev sat i fokus. Stemmeprocenterne ved OK24 viser også, at sygeplejerskerne bakker gevaldigt mere op om overenskomsten i 2024 end i 2021, hvilket kan indikere, at de føler sig mere set og at de overvejende opnåede det de ville med konflikten.

7.6. Delkonklusion

I 2021 valgte sygeplejerskerne at stemme nej til OK21 og iværksatte en konflikt med det formål at opnå en lønmæssig anerkendelse af deres arbejde, specielt efter deres indsats under Corona epidemien. Trods en ti ugers lang strejke, som blev afsluttet med et lovindgreb fra regeringens side, endte resultatet med at være en fornyelse af overenskomsten uden reel lønforhøjelse ud over det, der allerede var tilbudt. Dette resulterede i en generel utilfredshed blandt adskillige sygeplejersker, forstærket

¹⁹³ DSR. *Håb er ikke en strategi*.

¹⁹⁴ FH. *Fakta fra LO's historie*, side 13.

af det ekstra kontingent de blev pålagt som følge af strejken. Strejken tærede på DSR's strejkekasse og uden en ekstra lønstigning, endte det med at blive dyrt for organisationen og dens medlemmer. Dog fremhævede konflikten vigtige emner som ulige løn samt skabte opmærksomhed omkring disse problematikker, især i kvindedominerende fag. Ved OK24 blev der opnået en økonomisk ramme på 8,8 pct. med en massiv opbakning fra bl.a. sygeplejerskerne og øvrige faggrupper. Denne gang blev forhandlingerne sammenkædet i Forligsinstitutionen allerede fra starten, hvilket er usædvanligt, og antages at være en strategi for at mindske risikoen for konflikt.

Maratonkonflikten i 2008 var en reaktion på en lønramme, der ikke levede op til lønmodtagernes forventninger. Mens arbejdstagerne krævede betydelige lønstigninger, stod arbejdsgiverne fast ved en lavere sats, hvilket dannede grundlaget for en historisk lang strejke. På trods af spekulationer om politisk indgreb fra regeringen forblev konflikten udelukkende et spørgsmål mellem arbejdsmarkedets parter. Efter næsten to måneders konflikt lykkedes det endelig for de strejkende organisationer at indgå et forlig, der tilbød betydelige lønstigninger. Disse aftaler, selvom de opfyldte en del af arbejdstagernes krav, var ikke uden omkostninger. Organisationerne stod tilbage med tømte strejkekasser og en betydelig økonomisk byrde, der skulle afvikles over flere år. Jørgen Stamhus' analyse af strejkeomkostningerne i forhold til de opnåede lønforbedringer var genstand for debat, idet de viste, at selvom forbundene opnåede forholdsvis høje lønstigninger ville det tage lang tid at nå break-even i forhold til omkostningerne ved strejken. Samlet set tjente maratonkonflikten som et eksempel på lønmodtagernes kamp for retfærdige arbejdsvilkår og ligeløn, selvom dens konsekvenser fortsat måtte balanceres mellem sejr og byrde.

Gærkonflikten i 1998 centrerede sig omkring et spørgsmål om en sjette ferieuge, som lønmodtagerne krævede. Efter flere mislykkedes forhandlingsrunder endte parterne i et sammenbrud, der resulterede i en historisk strejke. Regeringen greb ind efter 11 dages konflikt med et lovindgreb, der tilbød arbejdstagerne en ekstra fridag samt tre ekstra børnefamiliefridage, men ikke den ønskede sjette ferieuge. På trods af den intense konflikt og regeringens indgriben fik lønmodtagerne ikke direkte økonomisk gevinst ud af konflikten. Dog opnåede de ved senere overenskomster i 2000 den sjette ferieuge.

Sammenligningen af de tre forskellige strejkesituationer viser, at det på overfladen kan virke som om, at strejkerne ofte resulterer i utilfredsstillende resultater for lønmodtagerne, hvor strejkekasserne tømmes, men det ønskede mål ikke opnås. Når man ser på de tre udvalgte konflikter, står det klart, at den økonomiske ramme spiller en central rolle, idet lønmodtagerne typisk ønsker bedre løn- og arbejdsvilkår, mens arbejdsgiverne stræber efter at minimere omkostningerne. I nogle tilfælde som i 2021

og 2008 handler det om direkte lønstigninger, mens det i 1998 primært drejede sig om ekstra frihed i form af en sjette ferieuge.

I Stamhus' analyse af maratonkonflikten i 2008 viser det sig, at forbundene formåede at opnå en betydelig lønstigning gennem strejke. Selvom forbundene FOA, BUPL og DSR (under Sundhedskartellet) alle konfliktede, varierede resultaterne af deres strejker. FOA opnåede den højeste lønforhøjelse, mens BUPL opnåede den mindste stigning og DSR lå mellem de to andre organisationer. Stamhus' analyse viser dog, at det ville tage adskillige år for BUPL og DSR at nå break-even efter konflikten. Denne økonomiske tilgang til vurderingen af konflikten effektivitet mødte kritik. Herunder Grete Christensen fra DSR, som argumenterede for, at resultaterne af strejker ikke udelukkende kan måles i økonomiske termer. Strejker sætter ofte vigtige spørgsmål på dagsordenen ud over lønnen og kan være et redskab til at fremme ligestilling samt forbedre arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet.

Derudover viser historien, at strejker kan have langsigtede virkninger, selvom de umiddelbare resultater sjældent opfylder samtlige krav. I tilfældet med gærkonflikten i 1998 førte strejken ikke til den ønskede sjette ferieuge, men den satte fokus på dette mål, hvilket førte til indførelsen af den sjette ferieuge ved overenskomstfornyelserne i 2000. alt i alt viser sammenligningen af strejkerne, at det ikke altid er det øjeblikkelige resultat, der er mest afgørende. Strejker kan have en bredere indvirkning på arbejdsmarkedet og samfundet som helhed, selvom de umiddelbare økonomiske gevinster måske ikke altid er tydelige direkte efter konflikten.

8. Konklusion

Den kollektive overenskomst indgår som et fundamentalt element i arbejdsretten eftersom den klarlægger, hvad der er gældende mellem de involverede parter. Der findes dog ikke en entydig legaldefinition på en kollektiv overenskomst i hverken Danmark eller på EU-plan, hvorfor en sådan må søges i diverse forsøg på definitioner. Det kan derudfra udledes, at en kollektiv overenskomst er en aftale indgået gennem forhandlinger mellem en kollektivt dannet lønmodtagerpart og en arbejdsgiverpart, som kan være både en organisation af flere eller en enkelt arbejdsgiver. Indholdsmæssig regulerer en overenskomst typisk løn, arbejdstid og øvrige vilkår. Almindeligvis indgås en overenskomst for en kortere periode på normalt to til tre år, hvorefter parterne igen forhandler vilkårene. Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, vil dette være op til Arbejdsretten at afgøre. Personkredsen for en kollektiv overenskomst omfatter hovedsageligt de personer, som har indgået overenskomsten.

Arbejdsgiver er som udgangspunkt ikke underlagt en forhandlingspligt medmindre dette er aftalt eller fremgår af lov. Der er ligeledes ikke pligt til at forhandle med alle så det kan godt accepteres, hvis arbejdsgiver kun vil forhandle med hovedorganisationen frem for en mindre fagforening.

En kollektiv overenskomst ophører normalt ved opsigelse i henhold til angivet varsel og overenskomster underlagt hovedaftalen eller underlagt lignende bestemmelser kan udelukkende ophøre, hvis en ny overenskomst træder i stedet eller der iværksættes frigørelseskonflikt.

Fredspligten anses som en fundamental grundsten i den danske model eftersom den fastlægger, at parterne ikke må benytte sig af kollektive kampskridt i en overenskomsts gyldighedsperiode. Arbejdstager skal således udføre sit arbejde mens arbejdsgiver skal betale lønnen. Som følge af fredspligten må der udelukkende konfliktes i interessekonflikter, eftersom disse opstår på uregulerede områder. Derudover er der enkelte undtagelser til fredspligten, herunder sympatikonflikt, udeblivelse af løn, risiko for sikkerhed, sundhed eller personlig integritet.

Der forekommer hyppigt arbejdskonflikter i forbindelse med overenskomstfornyelser og Forligsinstitutionen har siden 1910 spillet en vigtig rolle som upartisk mægler i forligsmægling mellem parterne, såfremt de ikke selv formår at nå til enighed. Forligsmandens kompetence indebærer bl.a. at indkalde parterne til forhandling såfremt forligsmanden anser, at forhandlingerne vil ende i konflikt eller der er risiko dertil. Det er en betingelse, før forligsmanden kan indkalde parterne, at der er ført

reelle forhandlinger mellem parterne. I tilfælde af, at mødepligten ikke opfyldes, kan dette sanktioneres.

Ifølge den danske model bør interessekonflikter løses gennem frie forhandlinger og eventuelt med iværksættelse af kollektive kampskridt. I tilfælde af, at parterne ikke kan nå til enighed, er det gentagne gange blevet diskuteret, om der skal indføres tvungen voldgift. Det er der imidlertid ikke opbakning omkring og regeringen indførte i stedet muligheden for lovindgreb. For at parterne ikke kan indrette sig efter, at der bliver foretaget lovindgreb som afslutning på konflikten, foretages lovindgreb ikke efter en fast praksis, men varierer fra situation til situation. Som eksempel herpå kan nævnes gærkonflikten i 1998 og sygeplejerskekonflikten i 2021, hvor begge konflikter endte i lovindgreb, men disse så meget forskellige ud i forhold til tid og indhold. Fælles for lovindgrebene er, at de har til formål at genindføre fredspligten og dermed stoppe konflikten. Praksis fra ILO viser, at de har en mere restriktiv tilgang til lovindgreb end både EMD og Danmark.

Offentligt ansatte har adgang til at konflikte på lige fod med de privat ansatte, der er imidlertid flere hensyn at tage på det offentlige arbejdsmarked som følge af, at man har at gøre med myndigheder, som har lovbestemte ansvarsområder. Generelt set forekommer konflikter sjældent på det statslige område mens det på det kommunale og regionale område sjældent når samme højder som på det private arbejdsmarked. Dette skyldes, at der ikke er samme praksis for at sammenkæde mæglingsforslag på det offentlige arbejdsmarked, hvormed det udelukkende er de organisationer, der stemmer nej, som ender i konflikt.

Regeringens lovindgreb følger som oftest mæglingsforslaget fra forligsmanden og processen for et lovindgreb varer normalt kun få dage. Lovindgrebet genetablerer fredspligten, hvormed en fortsættelse af kollektive kampskridt efter lovens ikrafttrædelse kan medføre bod, hvilket eksempelvis skete i 2021 ved sygeplejerskekonflikten.

Forligsmanden har mulighed for at sammenkæde flere overenskomster til ét samlet mæglingsforslag, hvilket følger af Forligsmandslovens § 12 og har været en del af dansk lovgivning siden 1934. Bestemmelsen blev indført for at imødekomme problematikker ved, at flere overenskomster udløber samtidigt, således, at der kun skal føres ét forhandlingsforløb frem for adskillige. Uorganiserede organisationer kan blive inddraget i et sammenkædet mæglingsforslag, hvilket eksempelvis sker, hvis en organisation uden for FH inddrages i et sammenkædet mæglingsforslag mellem DA og FH. Ydermere reducerer sammenkædningsbestemmelsen risikoen for, at mæglingsforslaget bliver nedstemt idet, afstemningen afgøres ud fra det samlede resultat for hele det sammenkædede område.

Sammenkædningen medfører ligeledes, at samtlige organisationer bliver pålagt samme udfald, hvorved en organisation kan tvinges i konflikt selvom de har stemt ja til forliget, det modsatte kan ligeledes forekomme. Ifølge praksis fra Arbejdsretten kan aftaler indgået uden for Forligsinstitutionen inkorporeres i det endelige sammenkædede mæglingsforslag af forligsmanden. Forligsmandens mulighed for at sammenkæde er betinget af, at der forinden er foretaget udtømte forhandlinger mellem parterne, samt at der forligger en risiko for konflikt.

Sammenkædningsbestemmelsen har mødt kritik fra både danske og internationale organisationer, eksempelvis ved overenskomstforhandlinger mellem Danske Dagblades Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund i 1993. Journalisterne blev inddraget i et sammenkædet mæglingsforslag, til trods for, at de stemte imod. Sagen blev indklaget til ILO, hvilket endte i klagesag nr. 1725. Journalisterne fremførte, at de var blevet frarøvet deres ret til frie forhandling og eventuel iværksættelse af konflikt efter ILO-konventionerne. Dette blev afvist af regeringen, som mente, at solidariteten på arbejdsmarkedet måtte prioriteres frem for den enkelte forening. Organisationsfrihedskomiteén konkluderede, at den danske lovgivning var i strid med ILO-konventionerne og opfordrede på denne baggrund den danske regering til at genoverveje sammenkædningsreglen.

Regeringens reaktion på klagesagen blev en lovændring, hvor afstemningsreglerne blev ændret og det blev tilføjet til sammenkædningsreglen, at forhandlingerne skulle være udtømte før forligsmanden, kan sammenkæde. Hvorvidt forhandlingerne er udtømte, afgøres af forligsmanden. I forarbejderne til lovændringen er det anført fra både regeringen og hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet, at sammenkædningsreglen er central for den danske model, hvorfor der ikke var opbakning til at fjerne sammenkædningsreglen. Det var derfor stadig muligt efter lovindgrebet, at organisationer kan omfattes af et sammenkædet mæglingsforslag i de tilfælde, hvor forligsmanden anser forhandlingerne for udtømte.

Selvom regeringen foretog lovændringen med henblik på at imødekomme ILO's kritik, opstod endnu en klagesag, hvor klager anførte, at de var blevet frarøvet retten til fri forhandling samt eventuel konflikt. Regeringen anførte, at bestemmelsen var blevet ændret, hvormed sammenkædningen først blev anvendt efter der var ført udtømte forhandlinger mellem parterne. Organisationsfrihedskomiteén fandt imidlertid fortsat, at sammenkædningsbestemmelsen var i strid med ILO-konventionerne og opfordrede igen regeringen til at revurdere bestemmelsen. Sammenkædningsreglen blev ikke efterfølgende ændret idet regeringen og hovedorganisationerne fandt, at en ændring ville kræve en større modifikation af den danske model, hvilket der ikke er interesse for.

Sammenkædningsreglen anvendes fortsat og viste i 2010, hvordan et forbund som HK Privat kan blive pålagt en overenskomst selvom organisationens medlemmer overvejende nedstemte mæglingsforslaget.

Sammenligningen af tre forskellige strejkesituationer på det danske arbejdsmarked – sygeplejerskekonflikten i 2021, maratonkonflikten i 2008 og gærkonflikten i 1998 – giver et indblik i, hvornår der kan være grund til at konflikte.

I 2021 iværksatte sygeplejerskerne en strejke, som endte med at være særdeles langstrakt og endte med et lovindgreb, som ikke gav sygeplejerskerne den lønforhøjelse de strejkede for. Økonomisk set fik sygeplejerskerne ikke mere ud af konflikten end de havde før strejken, tværtimod blev det, som følge af et ekstra strejkekontingent og en tømt strejkekasse, en dyr omgang for sygeplejerskerne. Sygeplejerskerne formåede derimod at sætte fokus på uligheden og lønstrukturen på det offentlige marked.

Maratonkonflikten i 2008 var ligeledes en langtrukken konflikt, denne endte dog ikke med lovindgreb men fortsatte indtil parterne indgik forlig. Lønmodtagerorganisationerne forhandlede sig til betydelige lønforhøjelser men havde ligeledes tømt deres strejkekasser som følge af den langtrukne strejke. En analyse af konflikten delte vandene i forhold til om konflikten havde været effektiv, eftersom det økonomiske perspektiv anførte, at resultatet ikke var så positivt som først antaget grundet de omfattende omkostninger, lønmodtagerorganisationerne havde ved konflikten. Modsat blev det anført, at konflikten handlede om mere end blot løn og den derfor have været en succes ved at sætte retfærdig ligeløn og arbejdsvilkår på dagsordenen.

Gærkonflikten i 1998 blev historisk som følge af omfanget af konflikten og danskernes massehamstring af bl.a. gær. Konflikten blev iværksat som følge af lønmodtagernes krav på en sjette ferieuge. Regeringen afsluttede konflikten med et lovindgreb, som ikke forhøjede den økonomiske ramme, men blot flyttede rundt på midlerne og indførte ekstra fridage, men ikke en hel uge. Strejken opnåede ikke et tilfredsstillende resultat på kort sigt, men den viste, hvordan en konflikt på lang sigt kan ændre arbejdsvilkårene, idet den sjette ferieuge blev indført ved overenskomstfornyelserne i 2000.

Sammenligningen af de tre arbejdsnedlæggelser viser, at strejker ved første antagelse ikke virker til at kunne betale sig som følge af, at de ofte ikke medfører store økonomiske gevinster samt, at de har omfangsrige økonomiske byrder. Strejker iværksættes som oftest for at opnå en bedre økonomisk situation, hvilket, ifølge Jørgen Stamhus' analyse, ikke nødvendigvis opnås selvom der aftales høje

lønstigninger. Dette som følge af de betydelige omkostninger som organisationerne har ved at føre konflikt. Derimod har strejkerne den fordel, at de sætter betydningsfulde problematikker på dagsordenen, hvilket på længere sigt kan føre til, at arbejdsvilkårene forbedres. Det skete eksempelvis ved gærkonflikten, hvor den sjette ferieuge blev indført senere, ligeledes har sygeplejerskerne gennem konflikt sat lønnen i den offentlige sektor i fokus og har i 2024 vist en massiv opbakning til overenskomstfornyelsen. Således kan arbejdsnedlæggelser være et redskab til at fremme ligestilling, forbedre arbejdsvilkår og kan have langsigtede virkninger, selvom de umiddelbare økonomiske gevinster eventuelt ikke er tydelige direkte efter konflikten.

Det må på baggrund af ovenstående konkluderes, at sammenkædningsreglen omfatter forligsmandens adgang til at inkludere adskillige organisationer under ét samlet mæglingsforslag, også de uorganiserede organisationer kan omfattes. Både afstemningen og resultatet anses således at gælde for hele det sammenkædede område, hvorfor et eventuelt forlig vil omfatte samtlige lønmodtagere. Hvis en enkelt organisation overvejende stemmer imod mæglingsforslaget, vil de således ikke kunne konflikte lovligt, som følge af fredspligten, når der samlet set stemmes for mæglingsforslaget. Sammenkædningsbestemmelsen anvendes i de situationer, hvor parterne har ført forhandlinger på forhånd og forligsmanden anser disse forhandlinger for udtømte. Som oftest vil parterne have forhandlet i Forligsinstitutionen med forligsmanden som upartisk mægler. Sammenkædningsretten er kritiseret af bl.a. ILO, men bestemmelsen består idet det er centralt for solidariteten i den danske model. Sammenligningen af strejkekonflikterne viser indledningsvist, at det er dyrt at føre konflikte og der skal derfor en betydelig økonomisk gevinst til, for at det på kort sigt er indkomstgivende at strejke. Maratonkonflikten viser, at det ikke er umuligt at tjene på at konflikte, som FOA gjorde det. Samtidig viser maratonkonflikten at lønstigning ikke nødvendigvis er nok til at give et økonomisk overskud på kort sigt, som det var situationen med DSR og BUPL. Som konflikterne i 1998 og 2021 viser, ender konflikter ofte med ikke at give et økonomisk udbytte direkte efter konflikten. Derimod viser konflikterne ligeledes, at lønmodtagerne kan sætte fokus på øvrige arbejdsvilkår og problemstillinger ved at konflikte. I visse tilfælde, som i 1998, kan lønmodtagernes krav blive indfriet ganske hurtigt og i andre tilfælde, som med sygeplejerskerne, kan lønmodtagerne opnå opmærksomhed omkring problemstillingerne inden for arbejdsområdet gennem en længere tidsperiode. Selvom konflikter således ikke nødvendigvis fører til øjeblikkelige, fuldstændige sejre, kan de have en bredere indvirkning på arbejdsmarkedet som helhed. Ses der på en samlet vurdering af en konflikts effektivitet kan det derfor godt betale sig at konflikte, som følge af både de eventuelle økonomiske gevinster og samtlige øvrige vilkår, som lønmodtagerne kan forbedre gennem en konflikt.

9. Litteraturliste

Lovgivning og forarbejder

- Arbejdsretsloven. Lovbekendtgørelse 2017-08-24 nr. 1003 om Arbejdsretten og faglige voldgifter.
- Forligsmandsloven forarbejder 1934. Forslag til Lov om Mægling i Arbejdsstridigheder. LFF 1933-1934. 1.22. Fremsat i Folketinget den 31. oktober 1933.
- Forligsmandsloven forarbejder 1996. Forslag til lov om ændring af lov om mægling i arbejdsstridigheder. LFF 1996 15.
- Forligsmandsloven. Lovbekendtgørelse 2002-08-20 nr. 709 om mægling i arbejdsstridigheder
- LFF 1998 nr. 86. Forslag til Lov om fornyelse af visse kollektive overenskomster m.v.
- Lov af 2021-08-27 nr. 1722 om fornyelse af overenskomster og aftaler for sygeplejersker.
- Rigsdagstidende 1909-10. Tillæg A.
- Tidligere gældende Forligsmandslov ved lov 1934-01-18 nr. 5.
- Tidligere gældende Forligsmandslov ved lov nr. 1194 af 27. december 1996.

Kollektive aftaler

- Aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2021. OK21. <https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/vlwc4ofv/21-0083-8-enderlig-ok-21-forlig-mellem-rltn-og-ff-hj-side-m-dato.pdf>
- Forhandlingsfællesskabet. *Hovedelementerne i forliget på RLTN's område*. OK21. (20. februar 2021). <https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/igsmr0a5/20-0356-6-rltn-beskrivelse-af-hovedelementer-i-forlig-til-pjece-mv.pdf>
- Forhandlingsfællesskabet. *Hovedelementerne i forliget på RLTN's område*. OK24. (20. februar 2024). <https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/uhupqghz/23-0301-11-rltn-beskrivelse-af-hovedelementer-i-forlig-til-pjece-mv.pdf>
- Forhandlingsfællesskabet. *Hovedelementerne i KTO-forliget 2008 på RLTN's område*. OK08 (2. marts 2008). <https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/20066/Beskrivelse.pdf>

Retspraksis

- A 1999.351. Arbejdsretten.

- Dom af 14. december 2021 i sag 2021.1104. Arbejdsretten.
- Dom af 26. april 2000 i sag 99.351. Arbejdsretten.
- Dom af 27. juni 1991 i sag 91.109. AT 1991/133. Arbejdsretten.
- EMD afgørelse af 27. juni 2002 i sag 38190.
- ILO-klagesag 1725 af xx dato.
- ILO-klagesag 1971 af xx dato.
- U 2000.321 H.

Internationale konventioner

- ILO-konvention nr. 87. *Co87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*. 1948. Ratificeret i Danmark 13. Juni 1951.
- ILO-konvention nr. 98. *Co98 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention*. 1949. Ratificeret i Danmark 15. August 1955.

Bøger og afhandlinger

- Hasselbalch, Ole. Den Danske Arbejdsret – Bind III: Kollektivarbejdsretten. 1. udgave. 2009. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Illum, Knud. Den Kollektive Arbejdsret. 3. udgave. 1964. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Jacobsen, Per. Kollektiv Arbejdsret. 5. udgave. 1994. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Konow, Lennart. Ansættelses- og Arbejdsret i det offentlige. 8. udgave. 1999. Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag.
- Kristiansen, Jens. Den kollektive Arbejdsret. 4. udgave. 2021. Djøf Forlag.
- Kristiansen, Jens. Lønmodtagerbeskyttelse i Dansk Arbejdsret. 1. udgave. 1997. GadJura.
- Munk-Hansen, Carsten. Retsvidenskabsteori. 3. udgave. 2022. Djøf Forlag.
- Nielsen, Henrik Karl m.fl. International Arbejdsret. 1. udgave. 1998. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Nielsen, Ruth. Dansk Arbejdsret. 4. udgave. 2020. Djøf Forlag
- Schaumburg-Müller m.fl. Forligsmandsloven med kommentarer. 2. udgave. 2019. Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Stamhus, Jørgen, m.fl. *Efter strejkerne: en lønmodtager-investeringsanalyse af 2008-strejkerne i den offentlige sektor*. Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA). (2009).

Hjemmesider, artikler og debatindlæg

- Baun, Johannes. *Sygeplejerske: Strejken handler om retfærdighed*. Kristeligt Dagblad (18. juni 2021). Lokaliseret 20-02-2024. <https://www.kristeligt-dagblad.dk/debat/sygeplejerske-strejken-handler-om-retfaerdighed>
- Beskæftigelsesministeriet. *Lønstrukturkomitéens hovedrapport*. Juni 2023. <https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/m3klvrng/loenstrukturkomite-ns-hovedrapport.pdf>
- Bom, Marianne, m.fl. *Det mener fire TR om OK21-resultatet*. Dansk Sygeplejeråd (DSR) Sygeplejersken 2021, nr. 3, side 48-49. Lokaliseret 01-05-2024. <https://dsr.dk/fag-og-udvikling/sygeplejersken/arkiv/sygeplejersken-argang-2021-nr-3/det-mener-fire-tr-om-ok21-resultatet/>
- Bom, Marianne. *Sygeplejersker varsler konflikt*. Dansk Sygeplejeråd (DSR), Sygeplejersken 2021, nr. 5, side 7. Lokaliseret 21-02-2024. <https://dsr.dk/fag-og-udvikling/sygeplejersken/arkiv/sygeplejersken-argang-2021-nr-5/sygeplejersker-varsler-konflikt/>
- DA Analyse. *I Danmark er de fleste dækket af overenskomst*. Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (16. december 2020). Lokaliseret 21-04-2024. <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/hoej-overenskomstdaekning-i-danmark/>
- Dansk Arbejdsgiverforening (DA). *Om DA*. <https://www.da.dk/om-da/>
- Dansk Sygeplejeråd (DSR). *Det anbefaler vi, fordi* Sygeplejersken 2021, nr. 3, side 44-45. Lokaliseret 01-05-2024. <https://dsr.dk/fag-og-udvikling/sygeplejersken/arkiv/sygeplejersken-argang-2021-nr-3/det-anbefaler-vi-fordi/>
- Dansk Sygeplejeråd (DSR). *Det betalte sig at strejke*. Sygeplejersken, særnummer, nr. 12B, 20. juni 2008, side 6. https://dsr.dk/media/in5i5mjm/sy_12b.pdf
- Dansk Sygeplejeråd (DSR). *Fakta om OK21*. Sygeplejersken 2021, nr. 3, side 42-43. Lokaliseret 01-05-2024. <https://dsr.dk/fag-og-udvikling/sygeplejersken/arkiv/sygeplejersken-argang-2021-nr-5/sygeplejersker-varsler-konflikt/>
- Dansk Sygeplejeråd (DSR). *Om Dansk Sygeplejeråd*. <https://dsr.dk/om-dsr/>
- Dansk Sygeplejeråd (DSR). *Sådan stemte medlemmerne ved urafstemningen*. Sygeplejersken 2021, nr. 5, side 25-26. Lokaliseret 01-05-2024. <https://dsr.dk/fag-og-udvikling/sygeplejersken/arkiv/sygeplejersken-argang-2021-nr-5/saadan-stemte-medlemmerne-ved-urafstemningen/>

- Ejlersen, Martin. *De store danske arbejdskampe*. DM Akademikerbladet (12. januar 2018). Lokaliseret 02-05-2024. <https://dm.dk/akademikerbladet/magasinet/2018/magisterbladet-nr-1-2018/de-store-danske-arbejdskampe/>
- Eller, Emil. *Konflikten er slut: Folketinget vedtager indgreb, der stopper sygeplejerskernes strejke*. DR (27. august 2021). Lokaliseret 21-02-2024. <https://www.dr.dk/nyheder/politik/konflikten-er-slut-folketinget-vedtager-indgreb-der-stopper-sygeplejerskernes>
- Emarati, Helle Lindberg. *Derfor blev OK24 afsluttet i Forligsinstitutionen*. Dansk Sygeplejeråd (DSR) (15. april 2024). Lokaliseret 02-05-2024. <https://dsr.dk/fag-og-udvikling/sygeplejersken/sygeplejersken-online/derfor-blev-ok24-afsluttet-i-forligsinstitutionen/>
- Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). *Afstemningsresultat: Overenskomster i kommuner og regioner 2024*. (15. april 2024). <https://bm.dk/media/ckzbeibr/tabel-med-ok24-resultater-1.pdf>
- Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). *Fakta fra LO's historie*. <https://fho.dk/wp-content/uploads/2018/12/faktaloshistorie.pdf>
- Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). *Om FH*. <https://fho.dk/om-fagbevaegelsens-hovedorganisation/>
- Flensborg, Line. *HK/Privat anbefaler et nej til overenskomst*. TV2 (22. februar 2010). Lokaliseret 27-02-2024. <https://nyheder.tv2.dk/business/2010-02-22-hk-privat-anbefaler-et-nej-til-overenskomst>
- Forhandlingsfællesskabet. *Til KTO's medlemsorganisationer: Bestyrelsens evaluering af OK08*. (18. september 2008). https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/55496/OK08_Evaluering.pdf
- Frost, Karl Emil. *Her er, hvad vi ved om den nye SAS-overenskomst*. Altinget (19. juli 2022). Lokaliseret 21-04-2024. <https://www.altinget.dk/artikel/her-er-hvad-vi-ved-om-den-nye-sas-overenskomst>
- HK. *Hvad betyder 50%-reglen?* Lokaliseret 27-04-2024. <https://www.hk.dk/raadogstotte/overenskomst/hvad-er-50-procentsreglen>
- Hoffmann-Hansen, Henrik. *Måske kan en storstrejke betale sig – med tiden*. Kristeligt Dagblad (16. marts 2018). Lokaliseret 08-05-2024. <https://www.kristeligt-dagblad.dk/danmark/maaske-kan-en-storstrejke-betale-sig-med-tiden>
- Holten-Møller, Charlotte. *Storkonflikt afgøres 20. april*. DR (26. marts 2010). Lokaliseret 27-04-2024. <https://www.dr.dk/nyheder/penge/storkonflikt-afgoeres-20-april>

- Information. *Arbejdet genoptages på sygehusene*. (13. juni 2008). Lokaliseret 05-05-2024. <https://www.information.dk/indland/2008/06/arbejdet-genoptages-paa-sygehusene>
- Information. *Pædagogstrejke slut*. (13. juni 2008). Lokaliseret 05-05-2024. <https://www.information.dk/indland/2008/06/paedagogstrejke-slut>
- Information. *Regeringen vil ikke gribe ind i konflikten*. (15. april 2008) Lokaliseret 05-05-2024. <https://www.information.dk/indland/2008/04/regeringen-gribe-konflikten>
- International Labour Organization (ILO). *About the ILO*. Lokaliseret 20-03-2024. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- Jacobsen, Morten. *Strejkekontingent på 125 kroner*. Dansk Sygeplejeråd (DSR) Sygeplejersken 2021, nr. 11, side 7. Lokaliseret 01-05-2024. <https://dsr.dk/fag-og-udvikling/sygeplejersken/arkiv/sygeplejersken-argang-2021-nr-11/strejkekontingent-paa-125-kroner/>
- Jessen, Chris Kjær. *HK-kvinder vil have storkonflikt*. Berlingske (22. marts 2010). Lokaliseret 27-04-2024. <https://www.berlingske.dk/karriere/hk-kvinder-vil-have-storkonflikt>
- Jørgensen, Anders. *Fogh: Nej til indgreb i konflikt*. Jyllands Posten (10. juni 2008). Lokaliseret 04-05-2024. https://web.archive.org/web/20080611141301/http://jp.dk/indland/indland_politik/article1365366.ece
- Jyllands Posten. *Regeringen vil ikke stoppe strejken*. (10. juni 2008). Lokaliseret 05-05-2024. https://web.archive.org/web/20080611074317/http://epn.dk/erhverv_samfund/arbejdsmarked/article1365874.ece
- Kommunernes Landsforening (KL). *KL's organisation*. <https://www.kl.dk/om-kl/kl-s-organisation>
- Lange, Lasse. *Strejke kostede sygeplejersker i omegnen af en kvart milliard*. Sundhedsmonitor (19. maj 2022). Lokaliseret 01-05-2024. <https://sundhedsmonitor.dk/nyheder/art8775752/Strejke-kostede-sygeplejersker-i-omegnen-af-en-kvart-milliard>
- Larsen, Trine Vinther, m.fl. *OK 2008: Strejken kostede 347 millioner kroner*. BUPL 2008, nr. 22. Lokaliseret 06-05-2024. <https://bupl.dk/boern-unge/find-artikler/ok-2008-strejken-kostede-347-millioner-kroner>
- Lehmann, Christian. *Forskere: Prisen for at strejke oversteg gevinsten*. Information (15. februar 2011). Lokaliseret 06-05-2024. <https://www.information.dk/indland/2011/02/forskere-prisen-strejke-oversteg-gevinsten>
- Lundsten, Jakob. *Håb er ikke en strategi*. Dansk Sygeplejeråd (DSR) Sygeplejersken 2021, nr. 9, side 30. https://dsr.dk/media/ce1n0ljj/sygeplejersken_2021_09_0.pdf

- Mathiasen, Lise. *Her er tre af de mest spektakulære konflikter – og den, der ikke blev til noget*. Altinget (17. april 2018). Lokaliseret 15-04-2024. <https://www.altinget.dk/artikel/her-er-tre-af-de-mest-spektakulaere-konflikter-og-den-der-ikke-blev-til-noget>
- Møbjerg, Lene. *FOA-medlemmer siger ja*. DR (6. juni 2008). Lokaliseret 05-05-2024. <https://www.dr.dk/nyheder/penge/foa-medlemmer-siger-ja>
- Mortensen, Mikkel Walentin. *Sygeplejerskestrejke udvides for tredje gang*. TV2 (27. juli 2021). Lokaliseret 21-02-2024. <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2021-07-27-sygeplejerskestrejke-udvides-for-tredje-gang>
- Pedersen, Knud B Nordahl. *Forligsmanden lægger pres på industriens parter*. DR (19. februar 2010). Lokaliseret 27-04-2024. <https://www.dr.dk/nyheder/penge/forligsmanden-laegger-pres-paa-industriens-parter>
- Rebouh, David. *Sådan så det ud, da Danmark blev lammet af storkonflikt*. Fagbladet 3F (16. marts 2023). Lokaliseret 08-05-2024. <https://fagbladet3f.dk/artikel/saadan-saa-det-ud-da-danmark-blev-lammet-af-storkonflikt>
- Schrøder, Casper Fruergaard. *FOA stemte ja til forlig med kommunerne*. Børsen (29. maj 2008). Lokaliseret 05-05-2024. <https://web.archive.org/web/20080530045714/http://borsen.dk/politik/nyhed/132850/>
- Tholl, Sofie m.fl. *En tvetydig sejr til HK*. Information (22. april 2010). Lokaliseret 27-04-2024. <https://www.information.dk/indland/2010/04/tvetydig-sejr-hk>
- Thomsen, Carsten. *Bent Hansen kræver hurtigt indgreb*. DR (9. juni 2008). Lokaliseret 04-05-2024. <https://www.dr.dk/nyheder/penge/bent-hansen-kraever-hurtigt-indgreb>
- Witthøfft, Anne, m.fl. *Det største gennembrud*. Dansk Sygeplejeråd (DSR) Sygeplejersken 2021, nr. 7, side 24. lokaliseret 01-05-2024. https://issuu.com/sygeplejersken/docs/sygeplejersken_2021_07hi

10. Bilag

10.1. Antal tegn

Ordoptælling	?	×
Statistik:		
Sider		56
Ord		19.265
Tegn (uden mellemrum)		115.375
Tegn (med mellemrum)		134.400
Afsnit		244
Linjer		1.494
☐ Medtag tekstfelter, fodnoter og slutnoter		