

led i disse overenskomster har begge parter en række kampskridt, der alle har det fælles formål at fremme en kollektiv overenskomst mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

Dette system stammer tilbage fra septemberforliget i 1899, hvor arbejdsgiverne på den ene side blev indrømmet retten til at lede og fordele arbejdet, mens arbejderne på den anden side fik ret til at konfliktte i nærmere bestemte situationer. Det er disse situationer, EF-Domstolen nu er begyndt at æde sig ind på. Der er ingen tvivl om, at dommene er udtryk for en generel lede i EU ved, at medlemslandene er forskellige. Alle landene har hver især forskellige kulturelle, historiske og økonomiske karakteristika, som strider imod EU's ønske om en stadig snævrere union. Og i Norden er det altså en del af vor aftalemodel, at arbejdere må strejke i forbindelse med overenskomstforhandlinger, ligesom man må foretage sympatitilkendegivelser over for andre arbejdere og nedlægge arbejdet i forbindelse med arbejdsgivernes brud på overenskomsten m.v. Det er disse rettigheder, som EF-Domstolen nu indsnævrer.

Med sædvanlig nørklet sprog siger EF-Domstolen nemlig i Viking-dommen på spørgsmålet om de kollektive kampskridts lovlighed: »I denne henseende bemærkes for det første vedrørende de kollektive kampskridt, [...], at da de har til formål at beskytte arbejdspladser og arbejdsvilkårene for medlemmerne af denne fagforening, der kan blive berørt af en udfagning af Rosella, kan de for en umiddelbar betragtning med rimelighed anses for at være omfattet af formålet om beskyttelse af arbejdstagere, men denne kvalifikation kan imidlertid ikke opretholdes, hvis det godtgøres, at arbejdspladserne og arbejdsvilkårene ikke bliver bragt i fare eller alvorligt truet.« Med andre ord er de kollektive kampskridt efter EF-Domstolens opfattelse kun forenelige med deres formål, når arbejdspladser eller arbejdsvilkår bringes i fare eller trues alvorligt. Det er så nu op til de nationale domstole at fortolke, hvad der ligger i dette – men der er næppe tvivl om, at det betyder en indskrænkning i mulighederne for at strejke og anvende kollektive kampskridt generelt.

Umiddelbart kan man naturligvis henfalde til at betragte det som en rar ting, at mulighederne for at strejke bliver færre. Mange har sikkert med stor irritation set på de strejker i dagplejainstitutioner og andre steder, som inden for det se-

neste år har fundet sted. Dertil er der to ting at sige. For det første har en række af disse strejker været ulovlige og stridende imod overenskomstsyste- met. For det andet må man forstå, at retten til kollektive kampskridt udgør modvægten til arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet. Hvis arbejdstagernes rettigheder og muligheder for indflydelse på deres dagligdag, deres løn og arbejdsvilkår bliver mindre, er grunden til, at de skulle overholde deres forpligtelser over for arbejdsgiverne, også så meget mindre. Balancen er dermed i fare.

Vender vi os med dommen i Laval-sagen, er konklusionen også her ganske vidtgående. Præmis 91 slår således fast: »Retten til at iværksætte kollektive kampskridt skal [...] anerkendes som en grundlæggende rettighed, der er en integrerende del af de generelle fællesskabsretlige principper, som Domstolen skal sikre overholdelse af, men det gælder dog ikke desto mindre, at udøvelsen af denne ret kan undergives visse begrænsninger.« Det kan naturligvis lyde godt, at EF-Domstolen slår fast, at man skal anerkende retten til kollektive kampskridt. Problemet er blot, at Domstolen i samme åndedrag tiltager sig retten til at definere de begrænsninger, hvor kollektive kampskridt ikke kan anvendes. At Domstolen i øvrigt her også henviser til Charteret om Grundlæggende Rettigheder, er blot endnu et bevis på, at jupartierne påstand om, at charteret ikke fører til en udvidelse af EU's kompetencer, er usand.

Kun i en række konkrete situationer kan henholdsvis arbejdsgiver og arbejdstager i dag bruge de kollektive kampskridt. Arbejdsgiveren må ikke efter forgodtbefindende udelukke arbejdere via lockout – og arbejdere må ikke strejke, som det passer dem. Der findes således et ganske veludviklet regelsæt fra både Arbejdsretten og det faglige voldgiftssystem, som fastlægger, hvornår kampskridt er lovlige eller ej. Men nu bevæger EF-Domstolen sig også ind på dette område. De danske voldgifter og arbejdsretten er ikke længere suveræne, men skal følge EF-Domstolens begrænsninger og afgørelser, der primært varetager det indre markedes funktion. Og dermed er den danske aftalemodel ikke længere uafhængig. Alt skal i EU-konformitetens hellige navn rettes ind efter definitioner og afgørelser fra EF-Domstolen, der på dette som alle andre områder udgør den endelige og uomtvistelige autoritet.