

189

EU og den danske fagbevægelse

– lønmodtagerrettigheder, indflydelse og dilemmaer

Mikkel Mailand, Trine P. Larsen og Jens Arnholtz

Juni 2022

ISBN 978-87-93320-56-7

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk



Indholdsfortegnelse

Sammenfatning.....	3
1. Indledning	5
1.1 Formål og temaer.....	7
1.2 Metode, data og disposition.....	7
2. FH's arbejde med EU's arbejdsmarkedstiltag	10
2.1 Arbejdsdeling og prioritering – FH og medlemsorganisationerne	10
2.2 Samarbejdet med de andre danske aktører	13
2.3 Samarbejdet med de europæiske aktører	15
2.4 FH og dansk indflydelse: Punching above its weight?.....	19
3. EU reguleringen og de danske lønmodtagerrettigheder.....	22
3.1 Arbejds miljø – et område domineret af EU-regulering.....	23
3.2 Atypisk beskæftigede	26
3.3 Arbejdstid og arbejdsvilkår	30
3.4 Ligestilling.....	32
3.5 Medarbejderinddragelse	34
3.6 Opsamling	36
4. Fagbevægelsens dilemmaer i forhold til EU.....	38
4.1 Fra konstruktiv uklarhed til juridisk klarhed	38
4.2 Den danske model og europæisk solidaritet.....	40
4.3 Indholdsmæssige gevinster eller den danske model.....	41
4.4 Forskellige forbundsinteresser.....	44
4.5 Prioriteringen af EU-indsatsen	45
4.6 Generel eller specifik EU-skepsis i fagbevægelsens kommunikation.....	46
5. Konklusion og perspektivering	48
5.1 Sammenfattende konklusion og diskussion.....	48
5.2 Fremtiden for EU's sociale dimension – ifølge interviewpersonerne	52
Referencer.....	54
Appendix A - Interview	62
Interview med danske organisationer og ministerier.....	62
Interview med udenlandske organisationer og EU-institutioner	62

Sammenfatning

Rapporten analyserer, hvordan FH arbejder med EU's arbejdsmarkedsregulering, hvilken betydning denne regulering har på det danske arbejdsmarked, og hvilke dilemmaer det rejser for FH-fagbevægelsen. Rapporten er skrevet på opdrag af FH og bygger på interviews og dokumentanalyser.

1) *Hvordan arbejder FH for at få indflydelse på EU's arbejdsmarkedsregulering?:* FH's interne organisering af arbejdet med EU-tiltag er centreret omkring afdelingen 'EU og International' og udvalget med samme navn, der har repræsentation fra forbundene. FH's Bruxelles kontor, der er en integreret del af afdelingen, spiller også en vigtig rolle. Blandt FH's samarbejdsrelationer med andre danske aktører er relationen til DA den vigtigste. For at stå stærkere investeres der meget i at skabe konsensus mellem de to organisationer, og når det lykkes, kommer den fælles position ofte til at være retningsgivende for den samlede danske position. Relationen til Beskæftigelsesministeriet udgør en anden væsentlig del af koordineringen og er samtidig FH's primære kanal til Folketinget og Folketingets Europaudvalg. En tredje vigtig samarbejdspartner er KL, men der er ikke udviklet et KL-FH EU-samarbejde, der tilnærmelsesvis matcher DA-FH samarbejdet.

På *EU-niveau* står samarbejdet med den europæiske faglige sammenslutning ETUC (European Trade Union Confederation) centralt. Blandt hovedorganisationerne fra andre EU-medlemsstater fremstår samarbejdet med de nordiske hovedorganisationer som klart det tætteste. Andre EU-aktører, som FH samarbejder med, omfatter bl.a. Europa Parlamentet. Danmark har for første gang hele tre faste danske repræsentanter i Parlamentets beskæftigelseskomité, og disse er særligt vigtige for FH. Men også Europa Kommissionen, og især dets Beskæftigelsesdirektorat, er der jævnligt kontakt til.

FH har relativt gode muligheder for indflydelse i ETUC, hvilket bl.a. skyldes, at hovedorganisationen kan fremvise høje organisationsgrader og høj overenskomstdækning, har flere ressourcer end mange af deres europæiske søsterorganisationer, besidder en vigtig næstformandspost og arbejder på en måde, der skaber respekt. Processen omkring forslaget til et europæisk mindstelønsdirektiv har dog bidraget til en række spændinger i ETUC, men FH's goodwill er tilsyneladende ikke sat over styr.

2) *Hvilken betydning har EU haft på de danske lønmodtagerrettigheder?:* På tværs af de forskellige reguleringsområder – arbejdsmiljø, atypisk beskæftigelse, arbejdstid og arbejdsvilkår, ligestilling og medarbejderinddragelse – har EU's arbejdsretlige tiltag rykket danske overenskomster og lovgivning, og har derudover på nogle områder bidraget til at styrke partsamarbejdet. Men denne betydning af EU-reguleringen er ikke bredt anerkendt i Danmark. EU's arbejdsmarkedstiltag har på flere punkter øget arbejdstagerbeskyttelsen og danske lønmodtageres retstilling på arbejdsmarkedet. Det gælder både, når det kommer til det *psykiske og fysiske arbejdsmiljø*, arbejdstid, og for lønmodtagerrettigheder blandt grupper, der ofte arbejder på kanten af den danske model, såsom deltidsansatte med få timer, tidsbegrænset ansatte og

bureauvikarer. EU's *ligestillingsiltag* har ligeledes skubbet den danske debat og lovgivning, og på den måde bidraget til at fremme anti-diskrimination på arbejdsmarkedet, ikke mindst i lovgivning og overenskomster. Med hensyn til *medarbejder-inddragelse* har EU-tiltag bl.a. udvidet kredsen af arbejdspladser, der har ret til information og høring, især på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser.

Samlet set har EU-reguleringen haft *størst positiv betydning for personer, som ikke i forvejen var dækket af en overenskomst eller som på anden måde har været marginalt placeret* på arbejdsmarkedet. EU-tiltagene har for disse grupper bidraget til mere inkluderende love og aftaler. Men samtidig har tiltagene medført potentielle udfordringer for aftalemodellen, idet ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere via EU-tiltagene opnår rettigheder på linje med de overenskomstdækkede, hvilket risikerer at reducere incitamenterne til at være en del af den danske model.

3) *Hvilke dilemmaer står FH overfor i forhold til EU?:* Den danske fagbevægelse har tidligere været præget af uenigheder mellem EU-fortalere og EU-skeptikere. Nu handler uenighederne i mindre grad om de store linjer i EU-samarbejdet, og mere om hvordan man skal forholde sig til (den stigende mængde) konkrete EU-tiltag. Her kan der peges på en række dilemmaer.

Konstruktiv uklarhed og juridisk klarhed: Strategien fra dansk side var tidligere at søge en 'konstruktiv uklarhed' i direktiverne, så man bedre kunne tilpasse implementeringen af EU-tiltagene til den danske model. Sidenhen har det vist sig, at uklarheder overlader meget fortolkning til EU-domstolen, og at EU-regulering rent faktisk har haft betydning i Danmark. Det har medført, at de danske aktører i højere grad end tidligere tilstræber en juridisk klarhed med det formål at beskytte den danske model. *Den dansk model og europæisk solidaritet:* Der er i den danske fagbevægelse et grundlæggende ønske om at agere solidarisk i forhold til de europæiske fagbevægelser, der ikke har den samme pondus som den danske. Men samtidig har den danske fagbevægelse et ønske om at beskytte den danske model. *Indholdsmæssige gevinster og den danske model:* Fagbevægelsen kan ofte have en interesse i de forbedringer af lønmodtagerrettigheder, der følger med EU-tiltag, samtidig med at man finder, at tiltagene mindsker det nationale spillerum eller måske ligefrem er i modstrid med principperne i den danske model. *Balancering af forskellige forbundsinteresser:* Forbundenes kønssammensætning, dækningsgraden af deres overenskomster og placeringen i privat henholdsvis offentlig sektor er af betydning for deres interesser i EU-reguleringen. *Hvor højt og hvordan skal EU-indsatsen skal prioriteres?:* Herunder hører spørgsmålene om hvor proaktivt, der skal ageres, i hvilken grad engagementet i formelle EU-processer skal suppleres med opbygning af uformelle relationer, og hvorvidt dette kræver permanent tilstedeværelse i Bruxelles eller ej. *Dialogbaseret konsensus og negativ EU-kommunikation:* Fagbevægelsen har især i de senere år markeret en skepsis over for nogle af EU's arbejdsmarkedspolitiske tiltag, der betyder, at fagbevægelsens kommunikation om EU ofte kan opfattes som negativ, selvom man overordnet bakker op om EU.

1. Indledning

Arbejdsmarkedsforhold har altid været et fokusområde for EU. Allerede Romtraktaten fra 1957 nævnte beskæftigelse, arbejdsvilkår, arbejdsmiljø, ligestilling, social sikring og uddannelse som områder, inden for hvilke Europa Kommissionen ('Kommissionen') kunne arbejde for et tættere samarbejde mellem medlemsstaterne. Indtil 1970'erne blev der dog stort set ikke indført regulering inden for EU's 'sociale dimension', bortset fra regulering af den fri bevægelighed. I 1970'erne kom de første ligestillingsdirektiver, der kan siges at markere den egentlige start på EU's sociale dimension (Larsen og Taylor-Gooby, 2004; Threlfall, 2007).

Fra midten af 1980'erne begyndte den sociale dimension at konsolidere sig, bl.a. på baggrund af den daværende kommissionsformand Jacques Delors visioner om, at EU's indre marked i højere grad skulle balanceres af en styrket social dimension eller et Socialt Europa. Således skabte Den Europæiske Fælles Akt i 1986 et retsgrundlag for udviklingen af den såkaldte 'europæisk sociale dialog' med deltagelse af de europæiske paraplyorganisationer på arbejdsmarkedet. Som opfølgning herpå indgik de europæiske arbejdsmarkedsparter i 1991 en fælles aftale, der opfordrede til at gøre det obligatorisk for Kommissionen at konsultere arbejdsmarkedets parter om lovgivning inden for den sociale dialog, og derudover gav arbejdsmarkedets parter mulighed for selv at forhandle bindende rammeaftaler på EU-niveau. Denne aftale blev et annex til Maastrichttraktaten i 1992 og blev i 1997 fuldt integreret i Amsterdamtraktaten. Den europæiske sociale dialog resulterede bl.a. i 1990'erne i tre såkaldte 'rammeaftaler', der blev indgået imellem de europæiske tværsektorielle parter, som senere blev til direktiverne om forældreorlov, deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse, og i 00'erne i en række såkaldte 'autonome aftaler', som parterne selv skulle implementere. Den europæiske beskæftigelsesstrategi, der skulle koordinere medlemsstaternes beskæftigelsespolitik, blev ligeledes udviklet i 1990'erne. Metoden til brug herfor blev døbt 'den åbne koordinationsmetode', og indebærer politiske henstillinger, men ikke juridiske forpligtelser for medlemsstaterne. De europæiske parter fik en konsultativ rolle i forbindelse med Den europæiske beskæftigelsesstrategi. I starten af 00'erne bredte den åbne koordinationsmetode til andre områder, bl.a. socialpolitikken, hvor EU gerne ville spille en rolle, men hvor EU-traktaten forhindrede juridisk bindende regulering.

Den danske og de øvrige nordiske landes fagbevægelser var under den sociale dimensions konsolideringsfase blandt de varmeste fortalere for udviklingen af en social dialog. Der var elementer af solidaritet med de svagere europæiske fagbevægelser i denne opbakning, og et reelt ønske om at skabe et Socialt Europa. Men det var heller ikke uden betydning, at der i den danske fagbevægelse, og blandt de øvrige danske aktører, var en udbredt opfattelse om, at den europæiske arbejdsmarkedsregulering ikke ville ændre de danske arbejds- og ansættelsesvilkår, da den danske regulering sikrede bedre vilkår for lønmodtagerne end EU's regulering. Det var desuden vigtigt for de danske aktører, at den sociale dimension skulle respektere aftalereguleringen, som er et kerneelement i den danske model. Det viste sig at være en udfordring på nogle

områder allerede i 1990'erne, hvilket skabte bekymring. Endelig var der, på trods af den generelle opbakning til den sociale dimension, især i nogle af LO's forbund en udbredt EU-skepsis. Samlet set var opbakningen til den sociale dimension allerede i konsolideringsfasen ikke uden forbehold og bekymringer.

Fra omkring 2005, hvor den første Barosso-kommission tiltrådte, begyndte en gradvis opbremsning i udviklingen af den sociale dimension. Kommissionens mål var at reducere antallet af initiativer og samtidig målrette dem mod vækst og beskæftigelse, og luge ud i det 'sociale' indhold (Mailand 2008). De europæiske parter havde desuden sværere og sværere ved at nå til enighed om ny regulering, og det samme gjorde sig gældende for medlemsstaterne i Det Europæiske Råd ('Rådet'). Med finanskrisen i slutningen af 2008 blev marginaliseringen af den sociale dimension endnu tydeligere. Fokus var nu på besparelser og budgetrestriktioner og ikke på arbejdsmarked og sociale anliggender, og dette fokus blev understøttet af et nyt metastyringsredskab i form af det Europæiske Semester, der skulle overvåge og koordinere medlemsstaternes økonomiske politikker. På trods af marginaliseringen blev der dog stadig iværksat nye tiltag i den sociale dimension (Mailand og Arnholtz, 2015), og i de sidste år under Barosso-Kommissionen kunne man endda se begyndende modreaktioner imod sparepolitikkerne og en mere social drejning (Zeitlin og Vanhercke, 2014).

Det store skift kom dog først med Juncker-kommissionens tiltrædelse i slutningen af 2014. Den daværende kommissionsformand, Jean-Claude Juncker, ønskede, ligesom Jacques Delors mange år før ham, et styrket Socialt Europa. Der skulle rettes op på den skade finanskrisen, og de politiske reaktioner, havde skabt i form af øget ulighed og (i nogle medlemsstater) fortsat høj ledighed. Men et styrket Socialt Europa skulle også øge EU's popularitet og legitimitet i medlemsstaternes befolkninger i kølvandet på de forskellige kriser EU var præget af i start og midt-10'erne: Økonomisk krise, flygtningekrise og Brexit. Redskaberne hertil blev først og fremmest Den Sociale Søjle ('Søjlen'), en samling af ikke-juridisk bindende 'rettigheder og principper', flankeret af bl.a. en række juridisk bindende direktiver. Søjlen fungerede som en slags paraply for langt de fleste og største af Juncker kommissionens Sociale Europa initiativer, herunder direktiverne om arbejdsvilkår og forældreorlov, der er nogle af de væsentlige initiativer, der har holdt den danske fagbevægelse og andre danske arbejdsmarkedsaktører beskæftigede de seneste år.

Det Sociale Europa står også højt på dagordenen under den nuværende von der Leyen-kommission, der tiltrådte i december 2019. Den nye kommission har således taget initiativ til yderligere en lang række af potentielt betydningsfulde tiltag, hvoraf Søjlen igen fungerer som en paraply for de fleste af dem. Blandt de væsentligste initiativer kan nævnes direktivforslagene om mindsteløn, platformsarbejdere, løntransparens og kønskvoter for bestyrelsesrepræsentanter (Arnholtz et al., 2020).

Denne opblomstring af den sociale dimension kan forstærke den danske fagbevægelses dilemma. På den ene side vil man gerne styrke det Sociale Europa, men på den anden side vil man også værne om den danske model.

1.1 Formål og temaer

Det øgede aktivitetsniveau i den sociale dimension danner den aktuelle ramme om nærværende rapport. Det er *betydningen af EU's sociale dimension for det danske arbejdsmarked, og fagbevægelsens arbejde med den*, som rapporten fokuserer på. Rapporten har herunder tre delformål.

Det første delformål med projektet og rapporten er, at illustrere hvordan *FH – alene, igennem European Trade Union Confederation (ETUC) og i alliancer med andre aktører – arbejder for at få indflydelse* på EU's arbejdsmarkedsregulering. Herunder skal relationer til medlemsforbund, danske interesseorganisationer, europæiske hovedorganisationer, Parlamentet og Kommissionen analyseres.

Det andet delformål er, at tilvejebringe og systematisere viden om *i hvilket omfang EU-medlemskabet har haft indflydelse på danske arbejdstagerrettigheder*. Herunder belyse og analysere hvilke EU-tiltag, der har haft særlig stor betydning for danske lønmodtageres rettigheder, hvilke lønmodtagergrupper, der især har haft gavn af EU tiltagene og hvilke rettigheder, der er ændret og hvor meget.

Det tredje delformål er at belyse, *hvilke dilemmaer FH står overfor*, når der skal findes en balance mellem forskellige hensyn. Herunder analyseres bl.a. balancerne mellem hensynet til den danske model og europæisk solidaritet; mellem indholdsmæssige gevinster for arbejdstagerne og hensynet til den danske model; mellem forskellige forbundsinteresser; samt prioriteringen af EU-indsatsen i forhold til andre aktiviteter.

De tre delformål udgør projektets temaer.

1.2 Metode, data og disposition

Projektet trækker på forskellige metoder og data:

- For det første interviews. Herunder interviews med politikere og ansatte i FH; med forbundsformænd og ansatte med ansvar for EU-området fra syv udvalgte FH-forbund; med repræsentanter fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Beskæftigelsesministeriet, Kommunernes Landsforening (KL) og Akademikerne AC; med nordiske faglige organisationer og andre europæiske faglige organisationer, som FH har tæt kontakt med; og fra EU-niveauet med ETUC og danske medlemmer af Europa Parlamentet ('Parlamentet'). I alt er der gennemført 24 interview i perioden januar – marts 2021 (se Appendix A). Interviewene er anvendt i alle rapportens afsnit, men særligt meget i afsnit 2 og 4. Hvor andet ikke er angivet, er kilden til informationerne disse interviews.
- For det andet dokumentanalyser af lovgivning, kollektive aftaler, og andre regeldokumenter. Denne metode har været anvendt i alle rapportens afsnit, men især i afsnit 3.
- For det tredje trækker rapporten på tre FAOS rapporter om 'EU og arbejdsmarkedet' (Larsen et al. 2015; Larsen et al. 2017; Arnholtz et al. 2020), på andre FAOS' projekter og publikationer om EU's sociale dimension og øvrige forskeres litteratur om samme emne.

Figur 1 De væsentligste aktører på EU-niveauet under EU's sociale dimension

Europa Kommissionen ('Kommissionen')

Kommissionen består af én kommissær fra hver medlemsstat, der indstilles af de enkelte staters regeringer. Hver kommissær leder et eller flere direktorater, hvilket i nogen grad kan sammenlignes med ministerier i medlemsstaterne. Kommissionen har initiativretten til at fremsætte forslag til EU-regulering. Både Rådet og Parlamentet kan dog opfordre Kommissionen til at fremsætte forslag. Kommissionen fungerer desuden som en mægler, når Rådet og Parlamentet skal vedtage EU-regler, og skal også kontrollere, at medlemsstaterne implementerer EU-reglerne korrekt og overholder dem. Kommissærerne og Kommissionens formandskab udskiftes hvert fjerde år og skal godkendes af Parlamentet. På arbejdsmarkedsområdet er den vigtigste afdeling i Kommissionen Beskæftigelsesdirektoratet.

Rådet for den Europæiske Union ('Rådet' eller 'Ministerrådet')

Rådet ændrer, vedtager eller afviser forslag fra Kommissionen og udgør sammen med Parlamentet EU's lovgivende magt. Medlemmerne skifter fra sag til sag og udgøres af medlemsstaternes ressortministre – på arbejdsmarkedsområdet typisk af beskæftigelsesministre. Inden for hvert af Rådets ressortområder findes arbejdsgrupper og komitéer bestående af embedsmænd fra medlemsstaterne. På arbejdsmarkedsområdet tages afgørelser som regel med kvalificeret flertal. Formandskabet roterer hver halve år mellem medlemsstaterne.

Europa Parlamentet ('Parlamentet')

Der er direkte valg til Parlamentet hvert 5. år. Der er 705 medlemmer inddelt i partier og partigrupper. Danmark har 14 medlemmer. Lissabon-traktaten, som blev vedtaget i 2007 og trådte i kraft i 2009, gav Parlamentet flere beføjelser. Dets vigtigste opgave er at tage stilling til lovforslag fra Kommissionen. Parlamentet vedtager med almindeligt flertal. Ofte afsluttes beslutningsprocesser med såkaldte 'trialoger', hvor Kommissionen, Parlamentet og Rådet skal nå til enighed. Formandskabet for Parlamentet skifter to gange i den 5-årige valgperiode. På arbejdsmarkedsområdet er dets vigtigste udvalg Beskæftigelsesudvalget.

Den Europæiske Unions Domstol ('EU-domstolen')

Domstolen består af én dommer fra hvert EU-land, der bistås af elleve generaladvokater. Domstolen er EU's dømmende magt og har det sidste ord om, hvordan medlemslandene skal fortolke EU-retten. EU-domstolen har gennem tiden afsagt domme, som fortolker EU-retten og har slået fast, at EU-retten altid har forrang for national ret, hvis der er uoverensstemmelse. På arbejdsmarkedsområdet har EU-domstolen afsagt en række domme med stor betydning for især arbejdsmigration, herunder om kollektive rettigheder og lønfastsættelse.

De europæiske arbejdsmarkedsparter (eller de europæiske sociale parter)

Har stor betydning på arbejdsmarkedsområdet. De væsentligste er fagforeningernes paraplyorganisation European Trade Union Confederation (ETUC) og arbejdsgivernes Business Europe. ETUC's opbygning og roller er nærmere beskrevet i afsnit 2.3.

Kilder: Folketingets EU-oplysning 2022; Europabevægelsen 2022; m.fl.

Rapportens disposition følger de tre temaer i den rækkefølge, der er præsenteret for ovenfor. Således følger der efter denne indledning et afsnit med fokus på hvert af de tre temaer. Rapporten afsluttes med en konklusion og

perspektivering, der opsummerer rapportens vigtigste fund og tegner nogle perspektiver for den nærmeste fremtid for EU's sociale dimension.

Projektet er blevet til på baggrund af et opdrag fra FH, der også har finansieret projektet. Der blev ved projektets start etableret en følgegruppe med deltagelse af næstformand Bente Sorgenfrey, afdelingschef Lise Lotte Toft, international konsulent Heidi Rønne, international konsulent Maria Bjerre, og (i starten af forløbet) international konsulent Tobias Vestergaard Christensen, alle fra FH. Vi takker for gode kommentarer fra følgegruppen i løbet af processen. Ansvar for rapportens indhold er dog alene forfatterens.

2. FH's arbejde med EU's arbejdsmarkedstiltag

Dette afsnit vil primært beskrive, hvordan FH formulerer sig og forsøger at påvirke de forskellige arbejdsmarkedsrelaterede EU-tiltag, før de er vedtaget, hvordan FH arbejder, når tiltag skal implementeres, og i hvilket omfang der er sket ændringer i FH's og forbundenes prioritering af EU-stoffet.

Først adresseres FH's og forbundenes relationer, dernæst FH's relationer til andre danske aktører og endelig FH's relationer til aktører fra medlemsstater og EU-institutioner. Afslutningsvis diskuteres om FH og andre danske aktører formår at øve indflydelse, udover hvad Danmarks størrelse giver anledning til.

2.1 Arbejdsdeling og prioritering – FH og medlemsorganisationerne

Arbejdsdelingen internt i FH

Nye EU-tiltag placeres typisk i FH's *EU og International afdeling* og det tilknyttede *EU/Internationalt udvalg*, hvor formanden er FH's næstformand på området, og hvor de forbund, der ønsker det, er repræsenteret. Der er 23 forbund repræsenteret i udvalget med to medlemmer og én suppleant hver. Desuden er Finansforbundet og en række forhandlingskarteller repræsenteret uden stemmeret. Nogle gange inddrages andre udvalg også i EU/International udvalgs arbejde. Det sker eksempelvis i forbindelse med EU-tiltag, der går på tværs af udvalgene, fx vedrørende ligestilling.

FH's øvrige daglige ledelse kan – på baggrund af indstilling fra EU og International afdelingen – forankre processen i *forretningsudvalget*. Det sker på forkant, hvis EU-tiltaget potentielt kan påvirke aftalemodellen eller hvis det vurderes, at et eller flere forbund finder tiltaget problematisk. Det er eksempelvis tilfældet med de aktuelle direktivforslag om løntransparens og mindsteløn. Forretningsudvalget konsulteres, hvis der rent faktisk opstår væsentlige uenigheder i udvalget, og der på den baggrund er behov for afklaring af mandatet. I sidste ende er det FH's *hovedbestyrelse*, der konfirmerer FH's mandat på et af deres fire årlige møder. I nogle tilfælde, hvor et emne relaterer sig til flere af FH's udvalg, etableres der en *følgegruppe* på tværs af udvalgene. Forbundene bliver i de tilfælde bedt om at sende repræsentanter til følgegruppen. I nogle tilfælde findes der permanente følgegrupper, som i tilfældet med følgegruppen for atypisk ansatte, hvor ansvaret for direktivforslaget om platformsarbejde er forankret. I andre tilfælde oprettes et ny følgegruppe, som det var tilfældet med direktivforslaget om løntransparens.

Når EU-tiltagene – hvoraf direktiverne antalsmæssigt udgør majoriteten – skal implementeres, vil det typisk være afdelingen *Arbejdsret*, der tager over.

En vigtig brik i FH's indsats på EU-området er *Bruxelles-kontoret*, der fungerer som en integreret del af EU og International afdeling. Kontoret er til daglig bemanded med én fuldtidsmedarbejder og én studentermedhjælper samt en tilrejsende konsulent. Endvidere trækkes på ressourcer fra resten af afdelingen, og resten af FH Kontoret i Bruxelles fungerer både som FH's 'radar' i forhold til, hvad der sker på EU-niveauet og som filter i forhold til, hvad FH skal være særligt opmærksom på. Men det er også en enhed, der

bedriver lobbyisme så tidligt i EU beslutningsprocesserne som muligt i forhold til at påvirke beslutningsprocesserne, opbygge netværk og skabe alliancer. Bruxelles-kontorets kontaktnetværk er følgelig meget stort.

Arbejdsdelingen mellem FH og medlemsorganisationerne

EU/International udvalg er et vigtigt forum for interaktionen mellem FH og forbundene. Men der er også en del andre berøringsflader.

Helt overordnet kan arbejdsdelingen mellem forbundene og FH beskrives som den oplagte, at FH tager sig af det tværsektorielle og forbundene tager sig af det fagspecifikke. Med andre ord fokuserer FH på tiltag, der påvirker arbejdstagerne på tværs af sektorer og faggrupper, mens forbundene fokuserer på EU-tiltag, hvis påvirkning begrænser sig til deres marked og medlemmer. Men det er en rettesnor, der alligevel ikke er helt tilstrækkelig til at beskrive arbejdsdelingen.

For det første er der forskel på de tværsektorielle spørgsmål, og det er ikke alle disse, der entydigt placeres hos FH. Spørgsmål om arbejdsmarkedsforhold (løn, arbejdsvilkår og ansættelsesforhold, medbestemmelse, udstationering, mm.) med betydning på tværs af sektorerne tager FH sig af. Men når det kommer til andre tværgående forhold, som fx klima/miljø, handel og teknologi/digitalisering, er det mindre entydigt. Inden for disse områder kan det også være enkelte forbund, der tager teten. Derudover er der også eksempler på, at forbund efterspørger at FH går mere ind i enkelte tværgående spørgsmål. Fx har et forbund bedt FH om at markere sig mere i EU's økonomiske metastyringsredskab, Det Europæiske Semester.

For det andet er det ikke alle tværgående arbejdsmarkedsforhold, som FH-fællesskabet prioriterer lige højt. Hvad FH har fokus på kan være med til at påvirke om et forbund tager et EU-område op eller ej, idet fraværet af FH-fokus åbner rum for, at et eller flere forbund placerer deres fokus her.

For det tredje er det af betydning, at et par af forbundene har deres egne EU-kontorer i Bruxelles. 3F etablerede således et Bruxelles-kontor i 2018 med to fuldtidsansatte, der er placeret i samme bygning som FH-kontoret, efter at FH fraflyttede den bygning, som ETUC sidder i. Det sker at 3F har overlap i kontakthflader og indsatser på EU-området, fordi forbundet spænder over mange sektorer, men overlappet er dog begrænset og giver ifølge interviewpersoner ikke anledning til større problemer. Et af de eneste andre forbund, der har et kontor i Bruxelles, er Danmarks Lærerforening (DLF). Men DLF's EU-indsats drejer sig kun i begrænset omfang om arbejdsmarkedsforhold og er i høj grad centreret omkring det uddannelsespolitiske.

Endelig, for det fjerde, skal det bemærkes, at nogle forbund har et fælles samarbejde på et organisatorisk niveau mellem forbund og FH. FOA, 3F, Dansk Metalarbejderforbund, NNF og HK (HK/Kommunal og HK/Stat) deltager således i Offentlige Ansattes Organisationers (OAO) EU-samarbejde sammen med andre FH-forbund inden for den offentlige sektor, og Dansk Metalarbejderforbund samarbejder sammen andre FH-forbund inden for industrien. Desuden er flere FH-forbund inden for det offentlige, såsom DSR og FOA, medlemmer af PSI-Danmark, der er et samarbejdsorgan for de danske medlemmer af EPSU (European Federation of Public Service Unions) og PSI (Public Services

International). Disse samarbejder giver bl.a. en supplerende mulighed for FH til at få information om hvilke EU-initiativer, der er på vej.

Ud over kontakter via disse formelle fora er der naturligvis også mange uformelle kontakter på både politikker- og embedsniveau mellem FH-huset og forbundene.

Er EU-reguleringen blevet opprioriteret af FH-fagbevægelsen?

De interviewede tegnede ikke et helt entydigt billede af, hvorvidt EU-stoffet er blevet opgraderet i FH-regi over tid. At billedet ikke er entydigt kan bl.a. skyldtes, at FH kun har eksisteret i kort tid, og tidsperioden derfor er for kort til, at der kan tegnes et klart billede. Men det handler også om, hvorvidt interviewpersonerne fokuserede på den generelle prioritering EU-stoffet tillægges (der både kan indeholde opmærksomhed på emnet, ressourcer, og andre forhold) eller mere specifikt fokuserede på de ressourcer, der afsættes til det. Endelig handler forskellene ofte om, hvorvidt FH eller forbundene er i fokus.

Nogle interviewpersoner mente, at *FH prioriterer* EU-området højere nu end i LO/FTF-tiden, mens andre mente, at det ikke var tilfældet. Dem, der mente, at området er blevet højere prioriteret, påpegede bl.a., at EU-tiltag oftere er på dagsordenen i forretningsudvalget nu end tidligere. Nu sker det sjældent, at der er et møde uden mindst ét EU-tiltag behandles. Der var også interviewpersoner, der mente, at sammenligningen over tid var vanskeliggjort af, at LO og FTF prioriterede området i forskellig grad, uden at disse interviewpersoner er enige om, hvem der prioriterede det højst. At flere fandt, at EU-området prioriteres højere af FH nu end tidligere skal ikke forstås som at FH ønsker, at EU skal fylde mere – eller mindre for den sags skyld. Den væsentligste forklaring på at området prioriteres højere er, at EU-tiltag fylder mere. Her pegede flere på det i indledningen nævnte forhold, at Kommission fra midten af 2010'erne er kommet med flere initiativer under den sociale dimension end hidtil. Det kan tilføjes, at diskussionen om prioritering under interviewene i nogen grad overlappede med diskussionen af den generelle opbakning til EU-tiltag inden for den sociale dimension. I den forbindelse var der interviewpersoner, der fandt en mere åben holdning i FH-fagbevægelsen for 15 år siden, og en mere agtpågivende 'hertil-og-ikke længere' holdning i dag.

Også når det kom til *forbundenes prioritering af EU-stoffet* var interviewpersonerne delt i deres opfattelser. Men der var sammenlignet med interviewpersonernes udsagn om FH's prioritering flere, der pegede på status quo eller lavere prioritering. En mulig forklaring på denne forskel kan være, at det især er de tværgående EU-tiltag, som primært er FH's område, der er øget i de senere år.

Med hensyn til *ressourceforbruget* (som altså er et aspekt af prioriteringen) i FH og forbundene fandt de fleste interviewpersoner, at disse enten lå på samme niveau som tidligere eller lå lavere. Der blev i vurderingen af FH's ressourceforbrug fokuseret på antallet af ansatte i Bruxelles-kontoret. Der kunne i forhold til det anføres, at FH anvender andre personaleressourcer i forbindelse med EU-tiltag end Bruxelles-kontoret. Men Bruxelles-kontoret er meget synligt.

Endelig er det værd at bemærke to yderligere forhold: Det ene er, at flere interviewpersoner uafhængigt af prioriteringsspørgsmålet mente, at FH og forbundene var blevet mere professionelle i deres håndtering af EU-området i løbet af årene. Det andet er, at mange interviewpersoner fremhævede, at prioriteringen af EU-området – både i FH og i forbundene – er meget personafhængigt, og at den ændres meget ved personaleudskiftninger.

2.2 Samarbejdet med de andre danske aktører

I dette afsnit vil fire af de væsentligste andre danske aktører i den europæiske arbejdsmarkedsregulering blive præsenteret i den rækkefølge, som tætheden i deres samarbejdsrelationer med FH berettiger dem til. Blandt FH's samarbejdsrelationer med andre aktører fremstår samarbejdet med Dansk Arbejdsgiverforening (DA) som det væsentligste, efterfulgt af samarbejdet med Beskæftigelsesministeriet.

DA har for nyligt opprioriteret EU-området som følge af det stigende antal EU-tiltag. Opprioriteringen er bl.a. sket ved, at bemandingen af DA's EU-kontor er øget. FH's kontakt med DA har historisk set været særlig tæt. Der er faste månedlige møder mellem lederne af DA og FH's internationale afdelinger, og kvartalsvise møder mellem deres teams. Desuden drøftes EU-tiltag efter behov på formands-/administrerende direktør niveau. Den tætte koordinering mellem de to organisationer skal bl.a. afklare, hvor der kan etableres konsensus. Når det lykkes kan denne enighed efterfølgende anvendes til skabe en samlet dansk position, og/eller til at opbygge en bredere alliance med deltagelse af aktører fra andre EU-medlemsstater. Det er en uskrevet regel, at FH kontakter DA og ikke DA's medlemsorganisationer vedrørende EU-spørgsmål. På samme vis er det normen, at DA kontakter FH og ikke FH's medlemsorganisationer.

Også i *Beskæftigelsesministeriet* er opfattelsen, at man nu bruger flere ressourcer på EU-tiltag i forhold til for ti år siden – hvis ikke i antallet af ansatte på området, så i hvert fald i antallet af arbejdstimer. Beskæftigelsesministeriet har fortsat én attaché i Bruxelles. Attachéen arbejder under instruks fra ministeriet og skal bl.a. deltage i Rådets arbejdsgrupper på Beskæftigelsesministeriets område, og i øvrigt være opsøgende og afklarende i forhold til sager på ministeriets område.

Alle ministerier har et EU-specialudvalg, omend de ikke alle har repræsentation af interesseorganisationer. Men i Beskæftigelsesministeriets EU specialudvalg er parterne repræsenteret, og udvalget er vigtig for kommunikationen med parterne. I udvalget sidder, ud over parterne og Beskæftigelsesministeriet, også repræsentanter fra Udenrigsministeriet. EU specialudvalget drøfter på et tidligt tidspunkt nye EU-tiltag og sørger for at den danske position klargøres. Udvalget mødes forud for hvert Rådsmøde. Det er også dette udvalg, der organiserer den formelle høring af parterne om nye EU-tiltag.

I Beskæftigelsesministeriet har man desuden etableret et implementeringsudvalg, der også har partsrepræsentation. Udvalget blev nedsat i 1999 og skal i funktion, når danske aktører skal drøfte såkaldt 'aftaleimplementering', dvs. implementering af et direktiv igennem kollektive overenskomster (Andersen 2003: 54). Kommer der et direktiv, som eventuelt skal aftaleimplementeres, nedsættes der en arbejdsgruppe under udvalget, der skal rådgive ministeren om, hvorvidt der bør aftaleimplementeres eller ej.

Endelig skal et tredje forum nævnes, nemlig et uformelt ad-hoc forum kaldet 'war-room' af nogle af interviewpersonerne. Det dækker over møder med fokus på gensidig orientering og koordinering, som Beskæftigelsesministeriet indkalder til, når der er særligt vigtige sager på dagsordenen. Aktuelt afholdes sådanne møder vedrørende mindstelønsdirektivet (hvor betegnelsen 'war-room' nok meget godt beskriver situationen), løntransparens og direktivforslag om platforme med lidt forskellige konstellationer. For nogle år siden blev denne typer af møder afholdt ifm. Revisionen af Forordning 883 om koordinering af EU's sociale sikringssystemer, og endnu længere tilbage i forbindelse med fx Arbejdstidsdirektivet. 'War-room' gik tidligere under betegnelsen 'hulemøder' (se også Faurbæk 2001: 189).

Samarbejdet mellem FH, DA og Beskæftigelsesministeriet er som antydning tæt, og FH-DA aksen er ofte meget styrende for den fælles danske positionering i forhold til EU-tiltag, som Beskæftigelsesministeriet repræsenterer i Rådet. Det er gennem tiden kun i meget få tilfælde sket, om nogensinde, at Beskæftigelsesministeriet indtager en selvstændig alternativ position, hvis der er opnået konsensus mellem FH og DA.

Det er dog ikke kun Beskæftigelsesministeriet, der er indgangen til regeringen for FH og forbundene. Især for forbundene kan det nogle gange være et andet sektorministerium med dets tilhørende EU-specialudvalg, der er hovedindgangen. For fx DLF's vedkommende er det Børne- og undervisningsministeriet, der i nogle tilfælde er det ansvarlige ministerium og dermed vejen ind til Folketingets Europaudvalg.

Folketinget er som aktør tæt forbundet med ministerierne, men alligevel kan det siges, at FH's kontakt til Folketinget er mindre tæt end til Beskæftigelsesministeriet. Det er *Folketingets Europaudvalg*, der er kernen i Folketingets EU-arbejde. Før Beskæftigelsesministeren tager til et rådsmøde i Bruxelles, skal den pågældende sag fremlægges i Folketingets Europaudvalg. Endvidere fremlægges de høringssvar Beskæftigelsesministeriet modtager fra bl.a. parterne i Europaudvalget. Der er i langt de fleste EU-tiltogs tilfælde et høringsvar fra FH – evt. forfattet i fællesskab med DA og andre – men i nogle tilfælde indsender forbundene også deres egne høringsvar, hvis emnet har en særlig interesse for det pågældende forbund.

Der har på det seneste været debat om Folketingets, og især Europaudvalgets, rolle og indflydelse på EU-politikken, efter at den såkaldte 'EU-reformgruppe' publicerede sin rapport i oktober 2021. Rapporten har som en af sine væsentligste konklusioner, at Folketingets inddrages for sent i forhold til for alvor at kunne påvirke EU's beslutningsprocesser (EU Reformgruppen 2021). Om det vil føre til ændringer i arbejdsgangene på arbejdsmarkedsområdet, må tiden vise.

Blandt de danske aktører skal også *Kommunernes Landsforening (KL)* fremhæves. KL er både offentlig myndighed og Danmarks største offentlige arbejdsgiverorganisation, og dermed også en vigtig dansk aktør, både i forhold til EU's sociale dimension og andre EU-områder. KL's EU-indsats er forankret i kontoret EU og Jura, men når det gælder om indsatser inden for den sociale dimension, bliver fagkontoret Arbejdsgiverpolitisk Center også involveret. EU og Jura kontoret har også repræsentation i Bruxelles, hvor to fuldtidsansatte og

en studentermedhjælper er ansat. KL arbejder med en klassificering af EU-tiltag i A-, B- og C-sager alt efter deres vigtighed.

At KL er den største offentlige arbejdsgiverorganisation gør ikke, at den stærke FH-DA akse genfindes i et offentlig sektor-format mellem FH og KL. Der er ifølge interviewpersoner gode kontakter mellem de to organisationer, men der er ikke de samme indarbejdede processer for afsøgning af konsensus for at stå stærkere samlet, som mellem FH og DA. Nogle interviewpersoner pegede ligeledes på, at der tidligere var et tæt samarbejde mellem FTF og KL, som ikke blev taget med over i den nye hovedorganisation. Men der er kræfter i nogle forbund, der forsøger at styrke EU-samarbejdet med KL.

Den sidste danske aktør, som vi vil fremhæve, er hovedorganisationen *Akademikerne* (AC). Akademikerne har igennem årene lagt vægten forskelligt i deres europæiske indsats. I en periode prioriterede AC samarbejdet i den europæiske paraplyorganisation for højtuddannede, Eurocadre, højt, og AC havde næstformandsposten i organisationen i en årrække. Men i årene omkring 2010 oplevede AC et svindende afkast af medlemsskabet, og i 2014 opprioriterede AC i stedet det danske EU-samarbejde, da man sammen med LO og FTF etablerede et fælles Bruxelles-kontor i 2014. På daværende tidspunkt var det kun LO, der i forvejen var tilstede i Bruxelles. Da FH blev skabt i 2019 ophørte AC med at være en del af det fælles Bruxelles-samarbejde. Nogle interviewpersonerne mente, at afviklingen af det fælles kontor skete efter gensidig aftale, andre at FH alene traf den beslutning. Hvorom alting er, så prioriterer Akademikerne nu det nordiske samarbejde højere end tidligere.

Akademikernes kontakt med FH er mere begrænset på EU-området end den var med LO og FTF. En af effekterne af den reducerede koordinering er, at Akademikerne i højere grad har mulighed for at forfølge egne prioriteringer end tidligere. Bl.a. fordi mange af Akademikernes privatansatte medlemmer ikke er overenskomstdækkede, har organisationen et mere positivt syn på, hvordan EU tiltag kan sikre dens medlemmer forskellige rettigheder. Forskelle i Akademikernes prioriteringer af vigtighed og/eller indhold gør sig bl.a. gældende i forhold til orlovsdirektivet, mindstelønsdirektivet og platformsdirektivet.

2.3 Samarbejdet med de europæiske aktører

European Trade Union Confederation

European Trade Union Confederation (ETUC, også kendt som den Europæiske Fagbevægelses Sammenslutning, EFS) er den eneste europæiske tværsektorielle paraplyorganisation på lønmodtagersiden, og er FH's – og tidligere LO og FTFs – væsentligste europæiske talerør. FH har tæt og jævnlig kontakt med ETUC, og det gælder både for FH's Bruxelles-kontor og for EU og International afdeling i FH-huset. Desuden har FH's næstformand Bente Sorgenfrey en af ETUC's fem næstformandsposter. Denne næstformandspost giver gode muligheder for at påvirke toppen af ETUC. ETUC's overordnede politiske linje fastlægges af kongressen, der afholdes hver fjerde år for de 96 medlemsorganisationer, der omfatter både nationale hovedorganisationer og europæiske sektororganisationer. Imellem disse kongresser er det eksekutivkomitéen og styrekomitéen, der lægger linjen.

ETUC deltager på forskellig måde i formuleringen af EU's sociale dimension. Groft sagt kan ETUC siges at have tre roller i denne formulering. Den ene er forhandling af rammeaftaler direkte med modparten i Business Europe, der efterfølgende kan ophøjes til direktiv, såfremt Kommissionen vælger at fremsætte forslag herom. De to hovedorganisationer kan selv tage initiativ til denne forhandling, men Kommissionen er også forpligtet til at konsultere parterne om deres vilje til at forhandle, hvis Kommissionen ønsker et direktiv på det arbejdsretslige område. Det er dog sjældent, at det lykkes for ETUC og deres modparter at udnytte denne mulighed. Det er således indtil videre kun orlovsdirektivet (1996), deltidsskemaet (1996) og direktivet om tidsbegrænset ansættelse (1999), der er kommet til verden på denne måde. Men i de europæiske parters seneste arbejdsprogram er man blevet enige om at indlede forhandlinger om et direktivforslag vedrørende 'right to disconnect'. ETUC og de europæiske arbejdsgivere (BusinessEurope, UEAPME og CEEP) kan derudover fremvise en række såkaldte 'autonome aftaler', som parterne selv er ansvarlige for at implementere. For ETUC's medlemsorganisationer har udbyttet af deres 'sociale sektor dialog' gennem tiden været større, da man her har formået at blive enige om flere aftaler med arbejdsgiverne, omend de fleste ikke har været juridisk bindende. Men heller ikke den sociale dialog på sektorniveau er særligt velfungerende, og flere af interviewpersonerne, såvel som andre kilder (fx Trickard 2020), taler om, at den sociale dialog samlet set er i krise, og at der mangler tillid mellem parterne og Kommissionen. De for Danmark vigtigste direktiver og aftaler indgået på både inter-sektorielt og sektor niveau vil blive analyseret i rapportens afsnit 3.

Den anden primære måde ETUC deltager i formuleringen af den sociale dimension på er igennem konsultation. Og konsultation spiller en større rolle end forhandling, også i de mange aktuelle EU-initiativer som arbejdsvilkårsdirektivet, mindstelønsdirektivet, plafomsdirektivet, løntransparens-initiativet etc. Kommissionen konsulterer parterne – herunder ETUC – relativt tidligt i processen, både uformelt og formelt.

Den tredje måde er lobbyisme, som overlapper med konsultation. ETUC retter bl.a. sin lobbyindsats mod udvalgte medlemsstater i Rådet og udvalgte medlemmer af Parlamentet, herunder ikke mindst de medlemmer i Parlamentets Beskæftigelsesudvalg, der ofte vil være helt centrale for formuleringen af Parlamentets samlede position et nyt konkret EU-initiativ. Formelt set er parterne sekundære i denne proces, og EU-institutionerne (Kommissionen, Rådet og Parlamentet) er de primære. Men derfor kan ETUC alligevel opnå væsentlig indflydelse igennem lobbyisme (se fx Falkner et al. 1998).

Samarbejdet med hovedorganisationer fra andre medlemsstater

FH samarbejder i forskelligt omfang med mange af ETUC's medlemsorganisationer, herunder hovedorganisationerne fra de andre medlemsstater. Samarbejdet med de nordiske hovedorganisationer (fra Sverige LO, SACO og TCO; fra Norge LO; og fra Finland SAK) er uden sammenligning det tætteste samarbejde – især samarbejdet med de svenske organisationer. Det nordiske samarbejde finder bl.a. sted på formøde til ETUC-møder, og handler bl.a. om at finde frem til hvor man er enig og reducere tilbageværende uenigheder, for at kunne stå stærkere på efterfølgende møder – både indenfor ETUC og med andre aktører

på EU-niveau. Og enigheden er omfattende mellem de nordiske organisationer, hvor et af de seneste eksempler er de nordiske fagforeningers fællesbrev til Kommissionen omkring EU's direktivforslag om en europæisk mindsteløn (Ahlberg 2020). Udover at koordinere synspunkter for at stå stærkere i beslutningsprocesser, arrangerer de nordiske faglige organisationer også fælles seminar og andre events i Bruxelles og Strasbourg.

Når det netop er de nordiske faglige organisationer FH arbejder tættest sammen med, og når samarbejdet er allertættest med de svenske, efterfulgt af de norske og finske organisationer, handler det først og fremmest om ligheder arbejdsmarkedene imellem. Selvom der er variation mellem de nordiske lande, har de alle stærke faglige organisationer og en omfattende overenskomstregulering. På den måde skiller de nordiske medlemsstater sig ofte ud fra resten af EU og det på en måde, som kan skabe modsætninger imellem EU regulering og de nordiske modeller. Derfor er et stærkt sammenhold mellem de nordiske lande ofte en forudsætning for at kunne forsvare de nationale arbejdsmarkedsmodeller.

Når blikket rettes længere væk end de nordiske lande, er det da også i høj grad (de største) hovedorganisationer fra lande med en betydelig faglig organisering og/eller overenskomstregulering, der viser sig at have de tætteste relationer til FH. Blandt dem er den tyske hovedorganisation Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), der også er interessante som samarbejdspartner, fordi den tyske fagbevægelse måske er den mest toneangivende indenfor ETUC. Der samarbejdes også mere end gennemsnitligt med østrigske ÖGB og hollandske FNV. Også her er der tale om hovedorganisationer fra lande, hvor aftaleregulering og faglige organisationer spiller væsentlig rolle for regulering af løn og arbejdsvilkår.

FH har i de senere år ønsket at brede kontaktfladen ud fra 'the usual suspects' i de nordiske lande. De har således ud over de nævnte tyske, østrigske og hollandske hovedorganisationer også intensiveret kontakterne til tjekkiske CMKOS, italienske CGIL og spanske UGT. Formålet har bl.a. været at finde ud af, om der her kunnet skabes enighed på specifikke områder og etableres gensidig hjælp på trods af forskellige arbejdsmarkedsmodeller og adskillige uenigheder.

Samarbejdet med Parlamentet og Kommissionen

FH's europæiske kontakter omfatter naturligvis også *Parlamentet*. Som hos mange andre, der beskæftiger sig med EU (fx Hix and Høyland 2013), var det også mange af interviewpersonernes opfattelse, at Parlamentet er blevet vigtigere i de senere år, også i forbindelse med EU's sociale dimension. Parlamentarikerne er ikke bare vigtige i forhold til påvirke beslutningsprocesserne, men også når det kommer til at forme de nationale parlamenters rolle. Ifølge en interviewperson spiller fx de danske europaparlamentarikere en vigtig rolle i udformningen af de danske folketingspolitikeres holdninger til EU-tiltag. Den tætteste kontakt med europaparlamentarikerne står FH's Bruxelles-kontor for, men også den ansvarlige næstformand og EU og Internationalt afdelingen har hyppig kontakt. Parlamentets Beskæftigelseskomité er som nævnt ovenfor helt centralt i formuleringen af Parlamentets position inden for den sociale dimension. For første gang sidder hele tre danske europaparlamentarikere i

komiteen for henholdsvis Enhedslisten, SF og Socialdemokratiet plus en suppleant for DF. Alle har holdninger til den sociale dimension, der i høj grad flugter med FH's, og S-medlemmet har endvidere en baggrund i fagbevægelsen. Desuden er Enhedslistens medlem koordinator for hele venstrefløjgruppen Left i Beskæftigelsesudvalget, SF's medlem er ordfører ('rapporteur') på Beskæftigelsesudvalgets rapport om ligelønsdirektivet og Socialdemokratiets medlem var ordfører på udvalgets rapport om Betænkningen om en ny EU-strategi om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Det giver dem en hvis vægt. Samlet set tegner der sig gode muligheder for, at FH i øjeblikket kan påvirke EU's beslutningsprocesser den vej rundt.

Endelig skal *Kommissionen* nævnes blandt FH's udenlandske kontaktnetværk. Der er flere af FH's politikere og ansatte, der har kontakter i Kommissionen, men den tætteste kontakt er nok mellem FH's Bruxelles-kontor og bestemte ansatte i Kommissionens Beskæftigelsesdirektorat. Selv når man er meget uenige, som i sagen om mindstelønsdirektivet, har FH haft direkte adgang til at diskutere forslaget med Kommissionen.

Alliancer på tværs af aktørgrupperne

Nogle af de beskrevne FH samarbejds mønstre er en del af bredere *alliancer eller koalitioner i EU's sociale dimension*, der går på tværs af aktørgrupperne. Alliancerne skifter fra sag til sag, men der er alligevel mønstre i hvem, der teamer op med hvem, når et nyt EU-tiltag dukker op. Et forhold, som en del interviewpersoner nævnte, var, at de danske aktører ofte 'har ligget i læ' af den britiske regering. Det skyldes ikke, at man deler arbejdsmodel, idet Storbritanniens arbejdsmarkedsmodel er mere præget af markedsstyring, og mindre af stærke samarbejdende organisationer og aftaleregulering, end den danske. Det skyldes, at de skiftende britiske regeringer (og arbejdsgiverforeninger) ligesom de danske aktører traditionelt har været skeptiske i forhold EU-tiltag på arbejdsmarkedsområdet, omend ikke altid af de samme årsager. Og på grund af status som tredjestørste medlemsstat har briterne enten stået i spidsen for en koordineret indsats fra 'skeptikerne' eller har alene kunnet afværge tiltag. Brexit indebærer derfor en helt ny situation. At der ikke er andre medlemsstater, der har kunnet overtage Storbritanniens rolle, betyder, at der nu ligger et større pres på bl.a. de danske aktører for at være proaktive, hvis de ønsker at blokere et initiativ eller opnå omfattende ændringer.

Men det er ikke tilstrækkeligt at beskrive allianceerne inden for EU's sociale dimension som en kamp mellem regulerings-ivrige og regulerings-skeptiske (om end vi selv har anvendt en sådan i tidligere publikationer (fx Mailand og Arnholtz 2015)). For det første er skillelinjerne mere facetterede end bare et ønske om mere eller mindre regulering. Én handler om aftale- vs. lovregulering (og bredere om arbejdsmarkeds- og velfærdsmodeller), en anden om netto debitor- vs. kreditorlande, en tredje om netto modtager- vs. afsenderlande, når det kommer til arbejdskraftens frie bevægelighed. For det andet er der en tendens til at fokusere på de nationale regeringer, når allianceerne beskrives. Men det langt fra altid at et lands regering, arbejdsgiverforeninger og fagforeninger er enige, og det kan have betydning for, hvor stærkt den pågældende medlemsstat kan gøre sin indflydelse gældende. Fx har de britiske fagforeninger set EU som en mulighed for at opnå rettigheder, som kunne opnås

via national regulering. Så de har ikke været en del af det hold, der har stået i spidsen for 'skeptikerne'. For det tredje skifter allianceerne i et vist omfang fra initiativ til initiativ – og hvis initiativet er meget omfattende, kan der også opstå forskellige allianceer i forhold til forskellige dele af det. Det har fx været tilfældet med revisionen af Forordning 883 om koordinering af socialsikring.

2.4 FH og dansk indflydelse: **Punching above its weight?**

Der har længe været forskel på de danske aktørers villighed til at lade EU påvirke danske arbejdsmarkedsforhold og EU-aktørernes villighed til at lade sig påvirke af Danmark. Kort sagt har sidstnævnte været større end den førstnævnte. Det har de danske aktører – herunder fagbevægelsen – kunnet bruge til at få mere indflydelse end Danmarks størrelse giver berettigelse til.

Denne gunstige position handler om flere forhold. For det første, at Danmark på de fleste indikatorer inden for den sociale dimension (ledighed, beskæftigelsesrater, lighed, efteruddannelse etc.) *mere eller mindre konstant har præsteret godt*. Det giver vægt bag de danske aktørers argumenter, hvilket ikke mindst har gjort sig gældende i forhold til Den europæiske beskæftigelsesstrategi, som bygger på ikke-juridisk bindende regulering, og hvor læring fra 'de bedste elever i klassen' spiller en central rolle.

Hvis fokus flyttes til FH, spiller præstation også en rolle for deres europæiske gennemslagskraft og respekt. Interviewpersonerne fra de faglige organisationer i ETUC og andre medlemsstater peger således på betydningen af, at FH nyder respekt i ETUC, bl.a. fordi de har kunnet fremvise *høje organisationsgrader og høj overenskomstdækning*.

Andre faktorer handler om FH's *arbejdsprocesser og position* i ETUC samt bilaterale relationer med andre medlemsstaters hovedorganisationer. Flere interviewpersoner fra andre landes hovedorganisationer pegede på, at FH arbejder effektivt, at FH er ordholdende i forhold til kompromisser, at FH er pragmatiske, at FH er blandt de aktive i ETUC, og at FH er gode til at redegøre for deres position. Der blev også nævnt, at FH's næstformandspost i ETUC giver dem en indflydelsesrig position, og at andre FH nøglepersoner nyder respekt på den europæiske scene. Dertil kan tilføjes, at en række formænd for FH-forbund bestrider næstformandsposter i deres respektive europæiske paraplyorganisationer.

Da en stor del af disse interviewpersoners hovedorganisationer er udvalgt ud fra deres relativt tætte relation til FH, kan udsagnene ikke uden videre generaliseres til alle medlemsorganisationer under ETUC. Men det kan konstateres, at der i denne kreds er stor respekt for FH, og at FH anses som værende blandt de mest aktive og indflydelsesrige hovedorganisationer i EU. Endvidere blev det af nogle interviewpersoner fremført, at det også gavner FH og andre nordiske faglige organisationer, at der med de høje organisationsgrader følger ressourcer med, som gør FH i stand til at handle i et andet omfang og på en anden måde end fx deres østeuropæiske søsterorganisationer, og at det samtidigt medfører et relativt højt økonomisk bidrag til ETUC, der de facto kan skabe lydhørhed hos andre.

En sidste faktor fra interviewene, der skal fremhæves, er mere relationel og indirekte. Den handler om *FH's tætte relation til arbejdsgivermodparten i DA*. Denne relation skulle, ifølge en centralt placeret interviewperson fra EU-

niveauet, angiveligt være en væsentlig forklaring på, at DA er meget pragmatisk. Samme interviewperson oplever DA som meget indflydelsesrig indenfor BusinessEurope's rammer, og denne påvirkning af BusinessEurope gør det så igen lettere for ETUC at opnå resultater.

Selvom der er indikationer på en relativ stærk dansk indflydelse i EU, både generelt og i forhold til FH specifikt, kan der også peges på nogle begrænsninger. For det første har den danske indflydelse og *opmærksomheden om den danske model* ikke altid været lige stærk. Tiden 'hvor vi kunne gå vandet', som én af interviewpersonerne udtrykte det, og opmærksomheden om den danske model var størst, var da interessen for flexicurity toppede i sidste halvdel af 00'erne. Det var også på det tidspunkt, at der blev vedtaget en række fælleseuropæiske flexicurity-principper. Den danske model nyder stadig respekt, og flexicurity er i nogle europæiske kredse stadig et 'plusord', men ETUC og mange af dens medlemmer har taget afstand til begrebet, da det mere og mere oplevedes som et skalkeskjul for ensidig fleksibilisering (se fx ETUC 2019).

For det andet er der grænser for, hvor meget indflydelse en lille medlemsstat og dens faglige organisationer kan opnå. Det er stadig sådan, at de store medlemsstater og store organisationer har mest indflydelse. Det gælder for den formelle indflydelse, hvor medlemsstaterne i Rådet vægtes efter størrelse ved afstemninger. Det havde fx betydning, da Danmark og syv andre medlemsstater i 2019 etablerede et blokerende mindretal i forbindelse med revisionen af Forordning 883 om koordinering af socialsikring. Det kræver nemlig mindst fire medlemsstater repræsenterende mindst 35 % af EU's befolkning at etablere et sådant mindretal. Så det blev afgørende, at Tyskland, som den eneste større medlemsstat, deltog i alliancen. Desuden gælder det også, at store medlemsstaters uformelle indflydelse i de fleste tilfælde er større end de mindre medlemsstaters. På samme måde har fx tysk fagbevægelse også mere at skulle have sagt i ETUC end fx FH.

For det tredje er der den i skrivende stund uafsluttede beslutningsproces omkring mindstelønsdirektivet. Danske aktører har måske nok lykkedes med at få ændringer ind i forslaget. Men det forhold, at man fra dansk side, trods kraftigere modstand end nogensinde før, ikke har kunnet forhindre direktivet, at der er grænser for den danske indflydelse. Omend det kun er ét EU-initiativ, så er det så højt prioriteret og kontroversielt, ikke mindst i Danmark, at denne beslutningsproces må veje højere end så mange andre, når aktørernes indflydelse skal vurderes. Selvom de danske hovedaktører står samlet i deres modstand imod initiativet, er de endt med at være tæt på isolerede i den europæiske beslutningsproces. Kort fortalt bygger den danske modstand på, at man ikke mener EU har kompetence til at vedtage direktiver på lønområdet, at løndannelsen er den absolutte kerne i den danske model, og derfor bør beskyttes. Det man fra dansk side er bekymret for er, at EU-domstolen vil kunne dømme på baggrund af mindstelønsdirektivet, også selvom direktivet ikke kommer til at indeholde en specifik mindsteløn.

Blandt medlemsstaterne er det på nuværende tidspunkt, ud over Danmark, kun Sverige, der har udtalt sig stærk kritisk om direktivet. Men siden har den svenske regering besluttet at gå i realitetsforhandlinger om direktivet, mens den

danske regering og de øvrige danske aktører fastholdt deres principielle modstand. I ETUC har FH og de svenske hoverorganisationer, ikke mindst svensk LO, forgæves kæmpet imod ETUC's opbakning til initiativet. ETUC bakker helhjertet op om initiativet, støttet af medlemsorganisationer, der repræsenterer 87 % af medlemsskaren. Mens FH ikke mener, at det skal have konsekvenser for deres formelle tilknytning til ETUC, at de er kommet i mindretal, så har der været hændelser i processen, som har skadet svensk LO's tillid til ETUC, hvilket har fået svensk LO til at suspendere deres ETUC-medlemskab.

For både den danske og svenske fagbevægelse, og for ETUC som helhed, har processen omkring mindstelønsdirektivet været en udfordring, og det vedbliver den nok med at være noget tid endnu. Der er nogle skår, der skal klinkes, og der er da også diskussioner og forslag til processer, der skal sikre, at sammenhængskraften bevares i ETUC. Men det er vigtigt understrege, at hverken interviewpersonerne fra den danske fagbevægelse eller de øvrige medlemsstater oplevede, at den danske og svenske fagbevægelse blev udskammet, marginaliseret eller lignende pga. deres standpunkter og ageren i forhold til mindstelønsdirektivet.

3. EU reguleringen og de danske lønmodtagerrettigheder

I Danmark fastsættes løn og arbejdsvilkår typisk inden for rammerne af den danske model. Ikke desto mindre er der, siden Danmark tiltrådte EU tilbage i 1973, kommet en lind strøm af EU-regulering, som sætter rammer for hvilke regler, der gælder for danske arbejdspladser og beskæftigede. EU-tiltagene har blandt andet sigtet mod at løfte lønmodtageres arbejdsvilkår og rettigheder, om end det perspektiv ofte er blevet overset i store dele af den danske EU-debat. I de senere år har EU-debatten ofte fokuseret på social dumping, udenlandsk arbejdskraft, og hvordan den danske model til stadighed udfordres af EU's arbejdsmarkedsregulering. Det seneste skud på stammen er de udfordringer, der knytter sig an til EU's direktivforslag om en europæisk mindsteløn (Andersen et al. 2003; Arnholtz 2022; Due og Madsen, 1992; se også afsnit 4).

Omdrejningspunktet for nærværende afsnit er, med udgangspunkt i udvalgte EU-direktiver og tiltag, at belyse EU's betydning for danske lønmodtagerrettigheder. Vi undersøger således, om der er sket reguleringsmæssige ændringer i danske overenskomster og arbejdsmarkedslovgivning, som følge af implementeringen af de udvalgte EU-tiltag. Helt konkret er afsnittets fokus på EU's arbejdsmarkedsdirektiver og de europæiske parters tværsektorelle rammeaftaler, velvidende at EU-regulering også omfatter eksempelvis forordninger, EU-domstolens domme, åbningsskrivelser, begrundede udtalelser mv. Eksempler på anden EU-regulering er ligeledes den åbne koordinationsmetode samt direktiver inden for andre EU-områder, der ofte har en mere indirekte betydning for danske virksomheder og deres ansatte.

Etableringen af EU's indre marked har uden tvivl bidraget til at skabe og fastholde danske arbejdspladser i takt med, at danske virksomheder har haft nemmere ved at eksportere deres varer over EU's grænser. Ligeledes har en række andre EU-tiltag skabt et socialt sikkerhedsnet under danske og udenlandske arbejdstagere, der arbejder og rejser på tværs af EU's grænser. Eksempler på nyere tiltag er EU's Budgetlov og det Europæiske Semester, som indirekte kan have betydning for løn og arbejdsvilkår i den offentlige sektor, idet budgetmæssige restriktioner kan påvirke den offentlige lønramme og offentlige arbejdspladser økonomiske råderum (Larsen, 2019). Ligeledes synes EU's Globaliseringsfond at have betydning for visse gruppers løn og arbejdsvilkår. Det er dog vanskeligt, hvis ikke umuligt, at vurdere effekterne af den type EU-tiltag for danske beskæftigedes arbejdssituation, da mange forhold spiller ind såsom skiftende økonomiske konjunktursvingninger, demografiske forandringer og nye politiske reformtiltag mv. En vurdering lyder dog på, at Danmark har opnået et permanent løft i BNP på 140 mia. kr. via sit EU-medlemskab (Albrechtsen & Terreni, 2021).

I dette afsnit fokuserer vi helt konkret på effekterne af en række EU-direktiver og aftaler på den danske regulering inden for det social- og arbejdsmarkedspolitiske område. De udvalgte EU-direktiver og aftaler er udvalgt ud fra, om de har haft en mærkbar betydning i *bredden* (omfatter flere lønmodtagergrupper/ er tværsektorielle) eller *dybden* (ændrer væsentligt på løn,

ansættelses- og/eller arbejdsvilkår). Vi inddrager således EU-direktiver og de europæiske parters rammeaftaler/autonome aftaler, der favner bredt på arbejdsmarkedet og ikke kun retter sig mod enkelte sektorer. Der er ligeledes tale om EU-tiltag, som fremhæves i interviews og litteraturen som væsentlige for danske lønmodtagerrettigheder og arbejdsvilkår (Hasselbach, 2005; Andersen et al. 2003; Kristiansen, 2013). Det er vigtigt at understrege, at analysen herunder ikke er en totalanalyse af EU-reguleringens påvirkning af den danske regulering, men en analyse af hvad informanterne og litteraturen har fremhævet som særligt vigtige eksempler på denne påvirkning.

Fokusområderne er arbejdsmiljø, ligestilling, arbejdsvilkår, atypisk beskæftigelse og medarbejderinddragelse, da det er de områder, der blev fremhævet af interviewpersonerne som de vigtigste. Det er typisk også den sontring, der anvendes inden for litteraturen af EU-reguleringen.

Inden for hver af de enkelte område beskrives først kort udvalgte direktiver og tiltag, hvorefter vi undersøger deres betydning for danske lønmodtagerrettigheder. Det gør vi ved, at beskrive EU-tiltagenes indhold og de efterfølgende ændringer i love og aftaler. Vi inddrager ligeledes eksempler på domsafgørelser med betydning for den danske regulering af de pågældende lønmodtagerrettigheder. Eventuelle åbningsskrivelser (dvs. de første indledende skriftlige skrivelser fra Kommissionen til medlemsstater i forbindelse med en traktatbrudssag) indgår, ligesom begrundede udtalelser (næste skridt i en traktatbrudssag, hvor Kommissionen præciserer, uoverensstemmelserne mellem national ret og EU-retten) i analyserne.

Selve udmøntningen af regelændringerne og deres de facto betydning for danske lønmodtageres arbejdsvilkår undersøges ikke, da det vil kræve et noget andet undersøgelsesdesign, ligesom det ofte er vanskeligt, hvis ikke umuligt, at vurdere betydningen af EU-direktiver for danske lønmodtageres arbejdssituation.

3.1 Arbejdsmiljø – et område domineret af EU-regulering

Arbejdsmiljø er et af de områder, hvor stadig mere EU-regulering sætter rammerne for de danske arbejdsmiljøregler. De første arbejdsmiljødirektiver blev vedtaget tilbage i 1970'erne. Men det var først med vedtagelsen af Den Europæiske Fælles Akt i 1986, at der for alvor kom skub i EU's arbejdsmiljøregulering. Arbejdsmiljø blev således indskrevet i traktatgrundlaget, og der blev med den Europæiske Fælles Akt åbnet op for kvalificeret flertalsafgørelser frem for enstemmighed på arbejdsmiljøområdet (Det Europæiske Arbejdsmiljø-agentur, 2022).

En stor del af de danske arbejdsmiljøregler stammer fra EU. De danske regler indeholder mere end 160 EU arbejdsmiljødirektiver, forordninger, rammeaftaler, retningslinjer og standarder. En række EU-domme har ligeledes medført regelændringer inden for arbejdsmiljøområdet. Mange af disse direktiver omhandler dog relativt specifikke arbejdsmiljøforhold, som har relevans for et begrænset udsnit af lønmodtagerne. Vores fokus er på de mere generelle tiltag.

I det følgende undersøger vi således EU's betydning på arbejdsmiljøområdet med afsæt i arbejdsmiljødirektivet fra 1989, samt de europæiske parters autonome aftaler om arbejdsrelateret stress, mobning og vold på arbejdspladsen og direktivet mod seksuel chikane. Tiltagene er udvalgt af forskellige årsager. Direktivet fra 1989 er fundamentet i EU's arbejdsmiljøregulering, mens de europæiske aftaler og direktivet mod seksuel chikane er eksempler på den stigende EU regulering af aspekter vedrørende det psykisk arbejdsmiljø.

EU's direktiv om arbejdsmiljø – APV'en et nybrud

EU-direktivet om arbejdsmiljø fra 1989 pålægger arbejdsgiverne ansvaret for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, og forpligter dem til at træffe passende forebyggende foranstaltninger. En central del af direktivet er forebyggelsesprincippet om risikovurdering af arbejdsmiljørisici. Det er det, der i Danmark kaldes en arbejdspladsvurdering (APV'en), og som stiller krav til fx farevurdering, medarbejderinddragelse/medbestemmelse, indførelse af tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger ved arbejdsmiljørisici, periodiske revurderinger af arbejdsmiljørisici mv. (Direktiv/89//391/EC; Dansk arbejdsmiljøagentur, 2022b). Direktivet indeholder endvidere lovkrav om, at medarbejderne får den fornødne instruktion ift. deres arbejde, at der vælges arbejdsmiljørepræsentanter, og at deres beskyttelse og arbejdsvilkår sikres i form af rimelig tid afsat til opgaver og kursusdeltagelse mv. Direktivet forpligter desuden arbejdsgiverne til at sørge for førstehjælp, brandbekæmpelse, evakuering af arbejdstagerne i tilfælde af alvorlig og umiddelbar fare samt udarbejde lister og rapporter over eventuelle arbejdsulykker (Direktiv 89/391/EC).

Danmark havde allerede ved vedtagelsen af direktivet veludbyggede arbejdsmiljøregler og levede derfor op til direktivets bestemmelser på flere punkter, hvilket stod i skarp kontrast til mange af de øvrige EU medlemsstater. Ikke desto mindre blev direktivet lovimplementeret tilbage i 1994, og bestemmelserne er sidenhen blevet revideret og udvidet i takt med vedtagelse og implementering af nye EU tiltag, domsafgørelser og nationale reformtiltag (BEK nr. 867 af 13/04/1994 §6b stk. 3; BKT nr. 559 af 17/6/2004; Regeringen 2021/2022). På det kommunale og regionale område er dele af direktivet indskrevet i MED-aftalen, mens det ikke er tilfældet på det statslige eller private område, hvor arbejdsmiljø- og samarbejdssystemet, i modsætning til det kommunale og regionale, er typisk adskilt (KL et al. 2017).

Direktivet bidrog med et nybrud i forhold til dansk arbejdsmiljølovgivning med kravet om arbejdspladsers udarbejdelse af en APV. APV'en er således et direkte resultat af EU-regulering, da man fra dansk side ikke havde lovkrav om udarbejdelse af skiftlige APV'er forud for EU-direktivet. I første omgang blev lovkrav om APV kun udbredt til dele af arbejdsmarkedet, men efter politisk pres fra partier i Folketinget i 1997 blev arbejdsmiljøloven ændret. Siden 2000 har det været et lovkrav for alle danske arbejdspladser at udarbejde en skriftlig APV om arbejdsmiljørisici og revidere den mindst hvert tredje år (Lov nr. 379 af 10/06/1997). Direktivet, og især en række åbningsskrivelser og begrundede udtalelser fra Kommissionen i slutningen af 1990'erne og starten af 2000'erne,

betød endvidere, at man fra dansk side foretog en række præciseringer af arbejdsmiljølovgivningen med henblik på at leve op til direktivets bestemmelser. Det drejer sig eksempelvis om medarbejdernes adgang til førstehjælp og instruktioner i forbindelse med evakuering mv. Dertil kommer, at direktivet indirekte synes at have bidraget til spørgsmål fra Folketingssalen om korrekt implementering af direktivet, som følge af en Højesteretssag fra 2017, der udfordrede reglerne om arbejdsmiljørepræsentanters beskyttelse mod afskedigelse på det uorganiserede arbejdsmarked (Sag 50/2017; BEU Alm.del SPM 274/7/03/2016). I den sammenhæng vurderede Arbejdstilsynet dengang, at direktivet var korrekt implementeret. Skiftende regeringer og parterne har dog gennem nye lovforslag og partstiltag søgt at styrke arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse mod afskedigelse eller anden forringelse af deres arbejdsvilkår i lyset af Højesteretsdommen fra 2017 (BEU Alm.del svar på SPM 274/4/2016; Regeringen, 2021/2022: Venstre et al. 2019; CO-industri og DI, 2020).

Direktiver og aftaler: Arbejdsrelateret stress, mobning, vold & seksuel chikane
EU-direktivet om mobning og seksuel chikane fra 2002 og 2006 er lovimplementeret i Danmark (Direktiv 2002/76/EU; Direktiv 2006/54 EU). Flere overenskomster og samarbejdsaftaler indeholder ligeledes bestemmelser om forebyggelse og håndhævelse af seksuel chikane som følge af direktivet (Samarbejdssekretariatet, 2020; KL et al. 2017; DI og CO-industri, 2020).

De europæiske aftaler om arbejdsrelateret stress, mobning og vold på arbejdspladsen er udelukkende aftaleimplementeret på det offentlige og på nogle dele af det private arbejdsmarked. På andre dele af det private arbejdsmarked har parterne delvist eller helt har afstået fra at implementere aftalerne (Larsen og Andersen, 2006). Der er ligeledes mærkbare indholdsmæssige forskelle på den måde, som direktiverne og de europæiske aftaler er blevet håndteret i en dansk kontekst.

På de dele af arbejdsmarkedet, hvor parterne har indskrevet EU-direktivet og de europæiske aftaler i deres overenskomster og samarbejdsaftaler, har aftalerne og direktivet om seksuel chikane haft en vis betydning. Forud for direktivet og aftalerne havde man ikke eksplicitte bestemmelser herom i flere overenskomster og aftaler, og det gjaldt også lovgivningen, hvor der i forbindelse med implementeringen af EU-direktivet fra 2002 blev indskrevet en række nye paragraffer i ligebehandlingsloven om seksuel chikane i 2005 (Lov nr. 1385 af 21/12/2005). Som følge af EU-tiltagene indskrev man endvidere på statens område stressaftalen, aftalen om mobning og chikane samt dele af direktivet mod seksuel chikane i samarbejdstalen. Der blev således stillet krav om, at samarbejdsudvalget skal drøfte arbejdspladsens indsats ift. forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress og ift. at sikre et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for vold, krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane (Samarbejdssekretariatet 2020§5 stk. 3e og 3f). På det kommunale og regionale område er der lignende bestemmelser i MED-aftalen som følge af implementeringen af EU-reguleringen, der forpligter parterne til at drøfte og aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at

identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, mobning, vold og chikane (KL et al. 2017).

I den private sektor fremgår det af industriens overenskomst og aftaler, at parterne som følge af EU-reguleringen blev enige om at indskrive stressaftalen i deres aftale om psykisk arbejdsmiljø. Samarbejdsudvalget har således til opgave at drøfte generelle principper og retningslinjer om trivsel og psykiske arbejdsmiljø, herunder arbejdsrelateret stress (DI og CO-industri, 2008; 2019). Vedrørende implementeringen af den europæiske aftale om mobning og vold, og til direktivet om seksuel chikane, henviser industriens parter til, at håndteringen af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets vejledning herom. De europæiske bestemmelser vedrørende fysisk vold er et strafferetligt anliggende, og industriens parter afstod derfor fra at implementere den del af aftalen (DI og Co-industri, 2007; 2020).

Regelændringerne som følge af de europæiske parter rammeaftaler dækker kun de dele af arbejdsmarkedet, som har aftaleimplementeret de europæiske aftaler. Men Danmark har også en relativt veludbygget lovgivning, der tager hånd om sager vedrørende arbejdsrelateret stress, mobning, vold og seksuel chikane. Dermed dækkes også de dele af arbejdsmarkedet, hvor parterne kun delvist eller slet ikke har implementeret de europæiske tiltag i deres overenskomster og aftaler (AT bekendtgørelse nr. 1406/26/9/2020; Lov nr. 1385 af 21/12/2005).

Samlet set kan det konstateres, at det danske regelsæt først er kommet til efter vedtagelsen af de nævnte EU-tiltag. Bestemmelser om psykisk arbejdsmiljø, herunder arbejdsbetinget stress, mobning, vold og chikane blev først indskrevet i arbejdsmiljølovgivningen fra omkring 2010. Det er dermed efter indgåelse og implementering af de europæiske aftaler og direktiver i Danmark. Ligeledes synes EU-direktiverne mod diskrimination og seksuel chikane at styrke danske lønmodtagerrettigheder, eftersom der fra dansk side var behov for supplerende lovgivning for at opfylde direktivernes krav (Folketingets tidende, 2004). Samlet set vurderes EU's arbejdsmiljøtiltag derfor at have haft en positiv effekt på danske lønmodtagers retsstilling og beskyttelsesniveau.

3.2 Atypisk beskæftigede

Atypisk beskæftigede og sikring af deres arbejdsvilkår har været på Kommissionens dagsorden siden starten af 1980'erne. Men det var først i løbet af 1990'erne og starten af 00'erne, at man på EU-niveau lykkedes med at vedtage direktiver og aftaler. I 1996 indledte de europæiske parter først forhandlinger om en rammeaftale om deltid, efterfulgt af rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse i 1998. Disse rammeaftaler blev efterfølgende ophøjet til EU-direktiver. De europæiske parter afstod fra at forhandle en rammeaftale for bureauvikarer, og Kommissionen valgte herefter at fremsætte et direktivforslag herom, som blev vedtaget af Rådet tilbage i 2008. Senest har Kommissionen fremsat direktivforslag om regulering af platformsarbejde samt om udvidelse af

mulighederne for kollektive forhandlinger, så de også favner solo-selvstændige uden at komme i strid med EU's konkurrenceret.

Det er med afsæt i direktiverne omkring deltid, tidsbegrænset ansættelse og bureauvikarer, at vi i de følgende afsnit belyser EU's betydning for den gruppe lønmodtageres løn og arbejdsvilkår. Knap hver tredje på det danske arbejdsmarked er atypisk beskæftigede, og i nogle brancher bliver atypiske beskæftigelsesformer stadig mere udbredte (Larsen og Ilsøe, 2021; Rasmussen et al., 2021). Gruppen af atypisk beskæftigede består blandt andet af tidsbegrænset ansatte, deltidsansatte og bureauvikarer, og for dem er EU-direktiverne relevante, når det kommer til deres lønmodtagerrettigheder

Deltidsdirektivet – stadig flere deltidsansatte dækkes af lov og aftaler

Deltidsdirektivet har på mange måder ændret lønmodtagerbeskyttelsen blandt deltidsansatte. Direktivet indeholder bl.a. et princip om ikke-forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til løn og sociale rettigheder og foreskriver desuden, at eventuelle forhindringer, der begrænser deltidsarbejde, bør fjernes. Direktivet fastslår endvidere, at arbejdstagere, der afviser eller retter henvendelse til deres arbejdsgiver om henholdsvis at gå op eller ned i tid, ikke kan afskediges med henvisning til deres forespørgsel herom. (Direktiv (97/81/EF af 15/12 1997).

I Danmark blev deltidsdirektivet efter samråd med arbejdsmarkedets parter lov og aftaleimplementeret. Parterne valgte at indskrive deltidsdirektivet i deres overenskomster og aftaler i både den offentlige og private sektor, og supplerende lovgivning i form af deltidsloven (2001) blev indført for at dække beskæftigede på det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked. Funktionærlovens timegrænse for hvilke lønmodtagergrupper, der dækkes af dens bestemmelser og dermed betragtes som deltidsansatte, blev ligeledes ændret som følge af direktivet. Ændringen betød, at Funktionærlovens timegrænse blev nedsat fra 15 til 8 ugentlige arbejdstimer under henvisning til, at 15-timersgrænsen stred mod EU-traktatens ligestillingsprincip (Larsen, 2002; Andersen et al., 2003). Flere offentlige og private overenskomster havde lignende timegrænser, og parterne valgte pga. EU-direktivet at revidere og justere disse timegrænser. På det kommunale og regionale område betød direktivet, at timegrænsen for, hvornår deltidsansatte dækkes af overenskomsterne, blev nedsat først fra 15 til 10 timer og dernæst til 8 ugentlige arbejdstimer (KL et al., 2002; Larsen, 2008). De kommunale og regionale parter blev også enige om at nedsætte tidsperioden for, hvornår ansatte overgår fra en status som timelønnede til månedslønnede fra 3 måneder til 1 måneds ansættelse. Samtidig fik alle månedslønnede funktionærstatus som følge af de kommunale parters implementering af direktivet. Dermed opnåede flere kommunalt og regionalt ansatte funktionærstatus, og en større gruppe af deltidsansatte blev dækket af overenskomsterne (Larsen, 2008: 13).

I den private sektor valgte parterne inden for handel, transport og privat service som følge af deltidsdirektivet at fjerne overenskomsternes 30-timersgrænse, der udelukkede deltidsansatte med under 30 ugentlige arbejdstimer fra visse lønmodtagerrettigheder (Andersen et al., 2003: 64). Aftaleimplementeringen af direktivet betød endvidere, at parterne fjernede de

restriktioner, der forbød deltidsarbejde i flere private overenskomster. Direktivet åbnede dermed op for deltidsarbejde i sektorer, hvor overenskomsterne før havde forhindret den type arbejde (Andersen et al., 2003; Lorentzen, 2011).

Regelændringerne betød, at en relativ stor gruppe af deltidsansatte, der før lovændringerne ikke var dækket af hverken overenskomster, lovgivning eller Funktionærloven, nu fik adgang til en række sociale goder og rettigheder på linje med fuldtidsansatte. Samtidig bidrog direktivet også med en liberalisering af deltid, hvilket dog for nogle grupper endte med at forringe deres vilkår trods direktivets intentioner (Sand, 2018; Andersen et al., 2020).

Åbningsskrivelser og en begrundet udtalelse fra Kommissionen i 2012 og 2013 har sammen med en række faglige voldgiftssager ligeledes haft betydning for deltidsansattes rettigheder og arbejdsvilkår. Åbningsskrivelserne og den begrundede udtalelse fra Kommissionen betød, at regeringen ændrede deltidsloven og fjernede lovens henvisninger til de offentlige overenskomster, men fastholdt LO/DA-aftalen. Dermed omfattes arbejdstagere, der ikke dækkes af en kollektiv overenskomst, kun af LO/DA-aftalen fra 2001 (FTF, 2016; Lov nr. 297 af 22/03/2016). På det kommunale og regionale område blev overenskomstens 8-timersgrænse ophævet, og alle med ansættelseskontrakter på over en måned fik med undtagelse af tilkaldvikarer status som månedslønnede og dermed adgang til sociale rettigheder på linje med faste fuldtidsansatte (Larsen og Mailand, 2014:39).

Direktiv om tidsbegrænset ansættelse: nye rettigheder og ansættelsespraksis
Implementeringen af direktivet medførte forandringer i dansk lovgivning, overenskomster og aftaler. Direktivet foreskriver bl.a., at tidsbegrænsede ansattes arbejdsvilkår ikke må være mindre gunstige end sammenlignelige fastansatte. Samtidig søger direktivet at forhindre misbrug af tidsbegrænsede kontrakter ved at stille krav om, at der skal ligge en objektiv begrundelse bag den type stillinger. Arbejdsgivere er endvidere forpligtigede til at informere tidsbegrænsede ansatte om ledige faste stillinger og muliggøre efteruddannelse mv. (Direktiv 1999/70/EC). Direktivet åbner også op for tre typer af tidsbegrænsede ansættelser, alt efter om kontraktens udløb er fastsat ud fra en bestemt dato, udførelsen af en bestemt opgave (projektansatte) eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed (begivenhedsansatte).

Direktivet blev lov- og aftaleimplementeret i Danmark. Parterne valgte i den private, kommunale og regionale sektor at aftaleimplementere direktivet, mens de statslige parter afstod fra at aftaleimplementere direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Supplerende lovgivning blev indført for at dække beskæftigede på det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked og de dele af arbejdsmarkedet, hvor parterne ikke havde aftaleimplementeret direktivet. Den supplerende lovgivning bestod af loven om tidsbegrænset ansættelse (2003).

Før direktivet var der ikke dansk lovgivning, der direkte adresserede tidsbegrænsede ansatte. Ligeledes anvendte man primært tidsbegrænsede stillinger med en fast slutdato frem for tidsbegrænsede projektansættelser og begivenhedsansættelser, hvor sidstnævnte først blev en mulighed med implementeringen af EU-direktivet (Larsen, 2008; Direktiv 1999/70/EC).

Ansatte, der var dækket af Funktionærloven, havde dog forud for direktivets implementering adgang til forskellige grundlæggende rettigheder som løn under barsel, sygdom og pension efter tre måneders ansættelse (Andersen et al., 2003). Flere offentlige og private overenskomster havde tidsgrænser på mellem 3 og 32 uger, men indeholdt sjældent bestemmelser specifikt rettet mod tidsbegrænsede ansatte (Andersen et al., 2003:120; Larsen, 2008).

Direktivet betød, at tidsbegrænsede ansatte via lov og aftaler opnåede rettigheder på linje med sammenlignelige fastansatte, når det gælder løn og sociale rettigheder. De fik også ret til at deltage, stemme og lade sig opstille som tillidsvalgt, når der var valg om tillidsposter, eller der foregik lokalforhandlinger på arbejdspladsen (Lorentzen, 2011).

Funktionærlovens bestemmelser om opsigelsesvarsler og anvendelsen af arbejde af midlertidig karakter blev ligeledes ændret som følge af direktivet. Det betød bl.a., at den tidligere opsigelsesvarselsgrænse blev sat ned fra 3 måneder til 1 måned (Werner og Skyum, 2018). Dermed sikredes det, at en stadig større gruppe af tidsbegrænsede ansatte blev omfattet af Funktionærlovens bestemmelser.

Følgelovgivningen gælder kun lønmodtagere, der *ikke* er omfattet af en kollektiv overenskomst. Tidsbegrænsede ansatte på det statslige område er dog også omfattet af følgelovgivningen, da de statslige parter undlod at aftaleimplementere direktivet. I andre sektorer blev direktivet indskrevet i overenskomsterne, men parterne har implementeret direktivet forskelligt på tværs af overenskomstområderne. På det kommunale og regionale område valgte man at undtage tilkaldevikarer fra direktivet. De fremstår derfor mindre beskyttede end andre grupper af tidsbegrænsede ansatte (KL et al., 2002; KL og KTO, 1999). På industriens område valgte man, ligesom på det kommunale og regionale område, en bred definition af direktivets objektive kriterier omkring brugen af tidsbegrænsede ansættelser, og ellers indskrev man direktivets bestemmelser i industriens overenskomst. Industriens parter fremhævede også dengang, at protokollatet *ikke* har til hensigt at ændre de eksisterende regler og retspraksis, der finder anvendelse på industriens område (Andersen et al., 2003; DI og CO-industri, 2002; 2020).

Samlet set har direktivet styrket tidsbegrænsede ansattes retsstilling og beskyttelse på det danske arbejdsmarked. Knap hver tiende af på det danske arbejdsmarked er tidsbegrænsede ansatte, og knap hver tredje af de tidsbegrænsede ansatte har en ansættelse på under 3 måneder. Dermed er de nu modsat tidligere omfattet af Funktionærlovens bestemmelser, såfremt de også opfylder funktionærlovens beskæftigelseskrav om mindst 8 timers ugentlig arbejdstid hen over en måned. Omvendt åbnede direktivet også op for begivenhedsansættelser, hvor den tidsbegrænsede ansatte kan afskediges med dagsvarsel og dermed står mindre beskyttet end tidligere, hvor Funktionærlovens opsigelsesvarsler gjorde sig gældende (Larsen, 2008).

Vikardirektivet – en forbedring med forringelser?

Implementeringen af vikardirektivet har ligeledes medført forandringer i dansk lovgivning, overenskomster og aftaler. Direktivet betød bl.a., at bureauvikarer

på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser fik et nyt sæt lønmodtagerrettigheder, som de ikke tidligere havde haft på det danske arbejdsmarked. Direktivets implementering i form af vikarloven medførte således et princip om ikke-forskelsbehandling, som betød, at vikarer skal have samme vilkår som andre ansatte i brugervirksomheden.

I Danmark valgte regeringen i samråd med arbejdsmarkedets parter at lov- og aftaleimplementere vikardirektivet. Direktivet blev indskrevet i flere overenskomster på det private arbejdsmarked, mens de statslige, kommunale og regionale parter undlod at aftaleimplementere direktivet. Supplerende lovgivning i form af vikarloven (2013) blev vedtaget. Den danske implementering skabte dog også den usædvanlige situation, at nogle overenskomstdækkede bureauvikarer blev stillet ringere end deres kolleger på det uorganiserede arbejdsmarked. Vikardirektivet giver nemlig mulighed for at fravige den supplerende lovgivning, hvis der allerede eksisterer en overenskomst, selv hvis dennes bestemmelser stiller bureauvikaren ringere end vikarlovens princip om ikke-forskelsbehandling (Hoffritz, 2018). Eftersom flere vikaroverenskomster *ikke* indeholdt en række sociale goder og ej heller kompenserede herfor i form af en højere timeløn, stod en del bureauvikarer derfor ringere end deres kolleger uden overenskomst (Larsen et al., 2010). Problemstillingen kan selvfølgelig løses ved at forbedre de overenskomstdækkede vikarers vilkår, men det er ikke alle fagforeninger og arbejdsgivere, der har prioriteret dette (Larsen og Mailand, 2014; Rasmussen et al., 2016). Parterne på det private arbejdsmarked har dog nedsat overenskomsternes anciennitetsbestemmelser for pension til 2 måneder og adgangen til løn under sygdom og efteruddannelse fra 9 til 6 måneder som følge af deres aftaleimplementering af vikardirektivet (Larsen og Mailand, 2014).

Samlet set har vikardirektivet haft en positiv betydning for danske lønmodtagerrettigheder og dermed den 1% af beskæftigede på arbejdsmarkedet, der arbejder som bureauvikarer, men det er fortsat akavet for den danske model, at overenskomstdækkede vikarer kan stå dårligere end vikarer uden overenskomst.

3.3 Arbejdstid og arbejdsvilkår

Ansættelsesbevisdirektivet fra 1991, Arbejdstidsdirektivet fra 1993 og senest Arbejdsvilkårsdirektivet fra 2019, der er en revision og udvidelse af det tidligere Ansættelsesbevisdirektiv fra 1991, er eksempler på EU-tiltag, der på mange måder har været banebrydende. Direktiverne fra 1990'erne åbnede op for, at man for første gang kunne implementere EU's arbejdsretlige direktiver via overenskomster og aftaler og dermed ikke kun via lovgivning, som indtil da havde været implementeringsformen for tidligere EU-direktiver. De danske parter og politikere havde således i en årrække lobbyet for, at aftaleimplementering via overenskomster og aftaler blev en mulighed i EU-regi. De formåede at komme igennem med deres forslag i form af den såkaldte Kristoffersen-klausul (Arbejdsministeriet, 1996). Arbejdstidsdirektivet er endvidere et af de første direktiver, som griber ind i et af de danske overenskomsters kerneområder, da arbejdstid indtil da primært var reguleret via

overenskomster og aftaler (Andersen et al., 2003). Det seneste Arbejdsvilkårsdirektiv fra 2019 er endnu ikke implementeret i Danmark, men indeholder flere innovative bestemmelser, der søger at løfte vilkårene for grupper af beskæftigede på kanten af arbejdsmarkedet, som ofte har uforudsigelige arbejdstider og få ugentlige arbejdstimer (Arnholtz et al., 2020).

Implementeringen af især Arbejdstidsdirektivet skabte en del debat i Danmark, ikke mindst fordi det testede mulighederne for ren aftaleimplementering af EU-direktiver (Andersen et al., 2003). Sidenhen har direktivet dog været yderst kontroversielt på EU-plan, dels pga. en række domsafgørelser fra EU-domstolen, og dels pga. Kommissionens og de europæiske parters forgæves forsøg på at revidere direktivet (Tricart, 2020).

Det er med afsæt i Arbejdstidsdirektivet, at vi undersøger betydningen af EU-regulering for den danske regulering. Implementeringen af direktivet fastlagde ikke kun de overordnede linjer for implementeringen af de efterfølgende arbejdsmarkedsdirektiver, men har også over tid haft mærkbar betydning for danske lønmodtagerrettigheder som følge af flere EU-domme.

Arbejdstidsdirektivet og dets betydning

Arbejdstidsdirektivet indeholder en række minimumsbestemmelser om arbejdstid (øvre arbejdstid på 48 ugentlige arbejdstimer), hviletid (11-timers reglen), natarbejde, fire ugers betalt ferie og helbredstjek. Direktivets arbejdsmiljøbestemmelser blev indskrevet i dansk arbejdsmiljølovgivning, og direktivets bestemmelser om betalt ferie blev gennemført via den allerede gældende danske ferielov (Lov nr. 248 af 8/5 2002; BKG 324 af 23/5 2002; Folketingets tidende, 2004). Direktivets øvrige arbejdsretlige dele blev i første omgang implementeret via overenskomster og aftaler. Men efter modtagelsen af åbningsskrivelser fra Kommissionen i slut 1990'erne og efterfølgende en begrundet udtalelse i 2001 valgte regeringen at lovimplementere dele af arbejdstidsdirektivet for at imødekomme Kommissionens kritik (Andersen et al., 2003; Europa Kommissionen, 1999; 2001). Kommissionen kritiserede regeringen for ikke at have implementeret direktivet korrekt, da overenskomstdækningen på store dele af arbejdsmarkedet ikke var 100%. Dermed levede den danske implementering ikke op til EU's implementeringskrav om, at alle arbejdstagere de jure skal være dækket af direktivets bestemmelser (Europa Kommissionen, 2001).

Implementeringen af arbejdstidsdirektivet blev i første omgang vurderet til at have en begrænset betydning for danske lønmodtagere på overenskomstdækkede arbejdspladser, hvor der allerede var en række regler på området (Folketingets tidende, 2004). Beskæftigede på det uorganiserede arbejdsmarked syntes dog at have fået styrket deres rettigheder, især når det kommer til bestemmelserne om arbejdstid og hviletid, som eksempelvis kravet om en øvre grænse for ugentlig arbejdstid (48 timer som gennemsnit fordelt over en fire måneders periode) samt kravet om en maksimal arbejdstid ved natarbejde (8 timer per 24 timers periode) (Arbejdsministeriet, 1996).

Sidenhen har arbejdstidsdirektivet fået større betydning, ikke blot ved at kredsen af arbejdstagere omfattet af direktivet er blevet udvidet, men også fordi

EU-domme har haft betydning for fortolkningen af direktivets bestemmelser. EU-dommene i Jaeger-sagen fra Tyskland i 2003, Matzak-sagen fra Belgien i 2018 og de seneste tre EU-domme fra 2020 og 2021 betød, at den periode, en tilkaldes eller en rådighedsvagt skal stå til rådighed, skal fortolkes som arbejdstid og dermed indgå i beregningerne af den samlede arbejdstid og hviletid (Sag C-518/15; Sag: C-151/02; Sag C-211-19SAG C742-19). EU-dommene som eksempelvis Jaeger-dommen fra 2003 fik efterfølgende betydning for blandt andet danske læger, sygeplejersker og andet hospital-personale, der bestred den type vagter, idet overenskomsterne og lovgivningen blev revideret i tråd med EU-domstolens afgørelser. Ligeledes kan EU-domstolens afgørelse om arbejdstid fra 2019 i en sag fra Spanien betyde, at danske arbejdspladser er forpligtigede til at indføre detailtidsregistreringssystemer af medarbejdernes arbejdstid for at leve op til direktivets bestemmelser, hvilket har vakt debat og bekymring i Danmark (FH, 2019; DI, 2020; Dansk El-forbund, 2019).

I 2014 modtog Danmark endvidere en åbningsskrivelse fra Kommissionen, hvor den danske ferielov kritiseredes for at være på kant med EU-retten. Arbejdstidsdirektivet giver alle arbejdstagere ret til at afholde 4 ugers betalt ferie, hvilket ikke gjorde sig gældende for nyansatte på daværende tidspunkt. Åbningsskrivelsen medførte, at Danmark reviderede Ferieloven således, at danske lønmodtagere nu optjener og kan afholde ferie i det samme år (LBK nr 230 af 12/02/2021). Det har især haft betydning for nye på arbejdsmarkedet og personer i nyt job. Dermed synes Arbejdstidsdirektivet på forskellige fronter at have styrket danske lønmodtagerrettigheder.

3.4 Ligestilling

Ligestilling er et af de områder, hvor EU's tiltag har skubbet både debatten og reguleringen mest på det danske arbejdsmarked og derigennem bidraget til at løfte danske lønmodtagerrettigheder. De første ligestillingsdirektiver blev vedtaget i midten af 1970'erne og omhandlede henholdsvis direktivet om ligeløn (1975) og direktivet om ligebehandling (1977). Sidenhen er der kommet en lind strøm af ligestillingsdirektiver, der bl.a. indeholder bestemmelser om omvendt bevisbyrde, om anti-diskrimination på grund af køn, alder, etnicitet og handicap samt om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Andre EU-tiltag, der sigter mod at fremme ligestillingen på arbejdsmarkedet, er blandt andet orlovsdirektiverne, der omfatter Gravitetsdirektivet (1992), Orlovsdirektivet for selvstændige (2008) samt Forældreorlovsdirektivet (1996). Sidstnævnte var oprindeligt et partsdirektiv, der siden blev revideret og udvidet af de europæiske parter i 2010 og senere blev erstattet med Familie-arbejdslivsdirektivet fra 2019. Derudover har Kommissionen gentagne gange fremsat direktivforslag om kvoter for kvinder i bestyrelser (senest januar 2022), øget løngennemsigtelighed (første gang i 2021), indførelse af øremærket barsel og omsorgsdage (vedtaget 2019) og ligebehandling af deltidsansatte (vedtaget 1997). Kommissionen har endvidere gennem den europæiske beskæftigelsesstrategi og det Europæiske semester udviklet mål og tiltag med henblik på at

udvikle kvaliteten i de europæiske medlemsstaters dagtilbudsordninger og ældrepleje (Larsen og Taylor-Gooby, 2004; Europa Kommissionen, 2022).

Det er med udgangspunkt i implementering af EU's seneste Familie-arbejdslivsdirektiv fra 2019, at vi belyser betydningen af EU's tiltag inden for ligestillingsområdet – velvidende at en række af de øvrige ligestillingstiltag har haft mærkbar betydning for ligestillingen på det danske arbejdsmarked (Andersen et al., 2020). Valget af Familie-arbejdslivsdirektivet skyldes, at direktivet ikke kun betyder, at Danmark for første gang får en lovbestemt øremærkning af forældreorloven. Selve implementeringen af direktivet er endvidere, ifølge flere interviewpersoner, foregået anderledes end den måde, hvorpå EU's arbejdsmarkedsdirektiver traditionelt er blevet implementeret i Danmark.

Familie-arbejdslivsdirektivet – er øremærket barsel en game changer?

EU's Familie-arbejdslivsdirektiv indeholder minimumsbestemmelser om 2 ugers betalt fædreorlov, 2 måneders øremærket og betalt orlov til hver forældre, 5 ubetalte omsorgsdage til beskæftige med pasningsansvar for personer med plejekrævende familiemedlemmer samt fleksibel arbejdstid. I Danmark har især bestemmelserne omkring øremærket barsel fyldt i debatten, ikke mindst fordi øremærket barsel historisk har været et yderst kontroversielt emne i Danmark, mens dansk lovgivning allerede gav ret til 2 ugers betalt fædreorlov (Borchorst, 2002; De la Porte et al., 2020). Historisk har der således ikke været politisk vilje til at øremærke dele af forældreorloven ved lov forud for implementeringen af EU-direktivet, og direktivet synes dermed at skubbe til den danske ligestillingsdebat og efterfølgende lovgivning (De la Porte et al., 2020; Borchorst, 2002). Arbejdsmarkedets parter har derimod i flere år været enige om at øremærke en stadig større del af orlovsbetalingen til hver forældre i deres respektive overenskomster. Nogle orlovsuger gives kun med fuld løn i overenskomsterne, såfremt orloven tages af hver forældre, og den går således tabt, hvis ikke eksempelvis far udnytter orlovsmulighederne. Den øremærkede orlovsbetaling i overenskomsterne dækker dog *ikke* alle direktivets øremærkede uger med betalt orlov.

Forud for implementeringen af EU's Familie-arbejdslivsdirektiv valgte parterne i den private sektor under overenskomstforhandlingerne i 2020 at udvide den øremærkede forældreorlov til 8 uger med fuld løn til den forælder, som ikke udnyttede barselorloven, mens den anden forælder fik ret til 5 ugers forældreorlov med fuld løn, og 3 uger var til deling (De la Porte et al., 2020). I den offentlige sektor afstod man fra at udvide den øremærkede barselsbetaling under overenskomstforhandlingerne i 2021, da de fleste offentlige overenskomster allerede gav ret til 6 ugers øremærket barsel til hver forælder og seks uger til deling. I forbindelse med lovimplementeringen af EU's Familie-arbejdslivsdirektiv valgte DA og FH i 2021 at fremsætte et fælles lovsforslag omkring en ny lovmodel for den øremærkede barsel (DA og FH, 2021). I modsætning til hvad der traditionelt har gjort sig gældende på det danske arbejdsmarked, når EU's arbejdsretlige direktiver lov- og aftaleimplementeres, valgte regeringen ikke at følge DA og FH's orlovsmodel. I stedet valgte man fra

politisk side en anden og måske også mere kompliceret orlovsmode, hvor de allerede eksisterende 52 ugers betalt orlov med barselsdagpenge forblev uændrede, men hvor fordelingen af ugerne blev ændret. Mødre har fortsat ret til 4 ugers betalt orlov før fødslen, mens de resterende 48 uger deles ligeligt mellem forældrene, og af dem øremærkes 11 ugers betalt orlov til hver forælder, såfremt de er lønmodtagere (BEK nr 427 af 05/04/2022).

Regelændringerne forventes at få betydning for fordelingen af orloven blandt danske forældre. Det skyldes ikke mindst erfaringer fra Norge, Sverige og Island, hvor øremærket barsel har været gældende lov i flere årtier, viser, at stadig flere fædre i disse lande ikke kun tager barsel, men også ofte en længere orlovsperiode sammenlignet med danske fædre (Duvander og Cederstrøm, 2022; Arnalds et al., 2022; Danmarks Statistik, 2021; Rostgaard and Ejrnæs, 2021). Det er dog kun tiden, der vil vise, om danske forældre vil udnytte de nye barselsrettigheder. Ikke desto mindre fremstår lovændringerne som bidragende til at styrke danske lønmodtagerrettigheder. Hvad der mere præcist kommer til at gælde med hensyn til de øvrige dele af Familie-arbejdslivsdirektivet, såsom de fem ubetalte omsorgsdage og fleksibel arbejdstid, er fortsat uklart. Men retten til fem ubetalte omsorgsdage synes dog, uanset hvordan de implementeres, at styrke danske lønmodtagerrettigheder på såvel det uorganiserede som overenskomstdækkede arbejdsmarked. Mange overenskomster giver måske nok forældre og andre medarbejdergrupper ret til ubetalte og betalte omsorgsdage, barnets 1. og 2. sygedag samt ekstra ferie-fridage, men indtil videre er det kun få overenskomster, der giver ret til fem omsorgsdage (Larsen og Navrbjerg, 2018).

3.5 Medarbejderinddragelse

EU-regulering af medarbejderinddragelse har rødder tilbage til 1970'erne. De første direktiver om kollektive afskedigelser (1975) og virksomhedsoverdragelse (1977) blev vedtaget i 1970'erne og indeholdt bestemmelser om information og høring af medarbejdere i den type situationer. Senere fulgte direktiverne om europæiske virksomhedsråd (1994), medarbejderindflydelse i europæiske selskaber (2001) samt direktivet om information og høring (2002) (Hasselbach, 2005). Flere EU-direktiver, som eksempelvis EU's arbejdsmiljødirektiver og -aftaler, samt direktiverne om atypisk beskæftigede, indeholder også bestemmelser om medarbejderinddragelse. Det samme gør sig gældende for det såkaldte Whistleblower-direktiv (2019), hvor virksomheder med mere end 50 ansatte er forpligtigede til at etablere en whistleblower-ordning, der indeholder en indberetningskanal, procedurer for håndtering af indberetninger og en whistleblower-politik.

Med henblik på at belyse betydningen af EU's tiltag om medarbejderinddragelse tager vi afsæt i direktivet omkring information og høring fra 2002. Direktivet har en mere bred tilgang til medarbejderindflydelse, hvilket står i kontrast til EU's øvrige direktiver om medarbejderinddragelse, der primært retter sig mod bestemte situationer, typer af beskæftigelse eller virksomheder (Hasselbach, 2005).

Direktivet om information og høring samt dets betydning

Direktivet om information og høring indeholder en række minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagere på arbejdspladser, der beskæftiger mindst 50 medarbejdere og forretningssteder med mere end 20 ansatte. Helt konkret foreskriver direktivet, at information og høring omfatter situationer relateret til arbejdspladsens økonomiske situation og aktiviteter, omstruktureringer (navnlig hvis beskæftigelsen er truet), beslutninger om betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold. Direktivet indeholder endvidere bestemmelser om procedurerne for information og høring, ligesom arbejdstagerne og deres repræsentanter har ret til at fremsætte udtalelser og få begrundede svar på eventuelle udtalelser. Arbejdsgivere kan økonomisk sanktioneres og straffes, hvis direktivets bestemmelser ikke overholdes (Direktiv 2002/14/EF af 11/3/2002).

I Danmark er direktivet om information og høring lov- og aftaleimplementeret. Loven om information og høring fra 2005 supplerer eksisterende lovgivning, overenskomster og aftaler om medarbejderinddragelse. Loven gælder kun for arbejdspladser med mindst 35 medarbejdere, og såfremt arbejdspladsen *ikke* er dækket af en overenskomst eller aftale, der overholder minimumsbestemmelserne i loven (Beskæftigelsesministeriet 2004/2 LFS 17). Medarbejderne på den type arbejdspladser har ret til at blive informeret og hørt om forhold, der kan eller vil få væsentlig betydning for deres arbejds- og ansættelsessituation (Hasselbach, 2005). I tråd med direktivets intentioner pålægger den danske lovgivning, at arbejdsgivere etablerer ordninger, som sikrer dialogen med medarbejderne og deres repræsentanter (Hasselbach, 2005: 17; Lov nr. 303 af 02/05/2005).

Helt konkret betød direktivet, at lønmodtagere på arbejdspladser med 35 eller flere ansatte på det ikke-overenskomstdækkede arbejdsmarked fik et sæt nye rettigheder i form af en ret til information og høring. Forud for direktivet var det kun arbejdspladser omfattet af samarbejdsaftaler eller MED-aftaler, der havde ret til information og høring i bestemte situationer. Direktivet havde dog også betydning for ansatte på overenskomstdækkede arbejdspladser, selvom der både i den offentlige og private sektor er lange traditioner for at sikre medarbejderne ret til information og høring i forbindelse med de private og statslige sektorer samarbejdsaftaler og det kommunale og regionale områdes MED-aftaler. Parterne valgte dog at revidere og justere deres aftaler med henblik på at leve op til direktivets minimumsbestemmelser. Således blev der som følge af direktivet foretaget en række præciseringer i statens samarbejds-aftale og i kommunernes og regionernes MED-aftaler under overenskomstforhandlingerne i 2005. Nye bestemmelser blev tilføjet med krav om, at medarbejdernes synspunkter skal indgå i arbejdsgivernes beslutningsgrundlag, og at parterne skal drøfte beskæftigelsessituationen, ligesom der blev fastlagt en procedure for håndtering af brud på MED-aftalen og samarbejdsbestemmelserne (Knudsen, 2005: 90).

I den private sektor fik direktivet også betydning for DA og LO's samarbejdsaftale. Direktivet medførte nemlig en række revisioner og præciseringer af DA og LO's samarbejdsaftale. Fx blev gruppen af medarbejdere, der havde ret

til at kræve at blive repræsenteret af forbund, der var del af LO-familien, udvidet til også at omfatte uorganiserede og fagforeningsmedlemmer af AC, FTF eller alternative fagforeninger, selvom der ikke var tale om en utvetydig ret til at blive repræsenteret i samarbejdsudvalget (Knudsen, 2005: 87; Hasselbach, 2005).

Regelændringerne synes samlet set at have styrket ansattes rettigheder, når det drejer sig om medarbejderinddragelse både på det uorganiserede og overenskomstdækkede arbejdsmarked. Der er dog stadig grupper på arbejdsmarkedet, som ikke har ret til information og høring som følge af direktivets og de efterfølgende danske krav til arbejdspladsens størrelse. Loven om information og høring samt DA og LO-aftalen dækker kun arbejdspladser med mere end 35 ansatte, mens den statslige samarbejdsaftale gælder for arbejdspladser med 25 eller flere ansatte. På det kommunale og regionale område dækkes alle arbejdspladser. Det betyder, at direktivet dækker langt flere offentlige end private arbejdspladser.

3.6 Opsamling

Tabellen nedenfor opsamler i stikordsform betydning af de udvalgte reguleringstiltag for de danske lønmodtagerrettigheder.

Tabel 2: Udvalgte EU-tiltags betydning for danske lønmodtagerrettigheder

<p><i>EU's direktiv om arbejdsmiljø (1989)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • APV • OK- og aftalekrav om drøftelse af stress, mobning, vold og seksuel chikane • Lovbestemmelser om (seksuel) chikane
<p><i>Arbejdstidsdirektivet (1993)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Øvre grænse for 48 timers arbejdsuge • 8 timers vagt ved natarbejde • 4 ugers betalt ferie • Tilkalde- og rådighedsvagter = arbejdstid • Hviletidsbestemmelser (11-timers reglen)
<p><i>Deltidsdirektivet (1997)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Deltidslov, der dækker ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere • Ændring af Funktionærlovens dækning: Timegrænse nedsættes fra 15 til 8 timer • Ændring af overenskomsternes timegrænser • Funktionærstatus for alle månedslønnede (kommuner og regioner) • Nedsættelse af perioden for overgang fra timelønnet til månedslønnet fra 3 til 1 måned (kommuner og regioner) • Åbningsskrivelse = fjernelse af 8-timers grænse i kommunale og regionale OK • Fjernelse af barrierer i overenskomster, der forhindrede deltidsarbejde
<p><i>Direktiv om tidsbegrænset ansættelse (1999)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Begivenhedsansatte – en ny beskæftigelsesform • Lov og overenskomster sikrer tidsbegrænsede ansatte nye rettigheder
<p><i>Vikardirektivet (2008)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • lov sikrer bureauvikarer nye rettigheder • Nogle overenskomster stiller dog vikarer ringere end lovgivning

Ligestillingsdirektiverne

- Lovbestemt ligeløn (1976)
- Lovbestemt ligebehandling (1977)
- Øremærket barsel (2019)
- Graviditetsorlov (1992) og barsel til selvstændige (2008)
- 5 ubetalte omsorgsdage (2019)
- Fleksibel arbejdstid (2010)

Direktiv om information og høring (2002)

- Lov sikrer medarbejderindflydelse på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser
- Rettigheder til lønmodtagere der står uden for LO-forbund (DA-LO-området)
- OK krav om, at medarbejdernes synspunkter indgår i arbejdsgivernes beslutningsgrundlag (offentlig sektor)
- OK krav om, at beskæftigelsessituationen skal drøftes (offentlig sektor)

4. Fagbevægelsens dilemmaer i forhold til EU

Den europæiske integrationsproces har altid rejst dilemmaer for dansk fagbevægelse. For en lille og åben økonomi som den danske har det indre marked skabt øgede eksportmuligheder, med øget velstand og beskæftigelse til følge. Samtidig har integrationen med andre medlemsstater og nationale markeder, hvor lønmodtagernes vilkår er væsentligt ringere end i Danmark, skabt bekymring for en forringelse af danske lønmodtageres løn- og arbejdsvilkår over tid. Dansk fagbevægelse har derfor tidligere været præget af en markant uenighed mellem EU- fortalere og EU-skeptikere. Mange interviewpersoner påpegede dog, at der er sket et skift i dette. Selvom uenighederne fortsat eksisterer, har de i dag mindre betydning end tidligere, fordi de fleste EU-skeptikere gradvist har accepteret, at EU er en realitet, man ikke længere kan komme uden om. Derfor handler debatten i fagbevægelsen mere om, hvordan man skal håndtere EU, end om, hvorvidt man skal være med i EU eller ej. Det betyder dog ikke, at debatten om EU er blevet mindre intens i dansk fagbevægelse, men at den i dag i mindre grad handler om betydningen af markedsintegration og i højere grad handler om konsekvenserne af specifikke reguleringsmæssige tiltag. Der er mindre fokus på de store linjer, visioner og udviklingstendenser, og mere fokus på konkret regulering i fagbevægelsens EU-debat. Det gælder specielt EU's arbejdsmarkedsregulering og den måde, hvorpå den danske model påvirkes heraf. I dette afsnit fokuserer vi på nogle af de centrale dilemmaer, som EU's arbejdsmarkedsregulering rejser for og i dansk fagbevægelse. Disse dilemmaer er blevet identificeret på baggrund af de interview, vi har foretaget i projektet.

4.1 Fra konstruktiv uklarhed til juridisk klarhed

Tidligere var dansk og nordisk fagbevægelse nogle af de stærkeste kræfter bag skabelsen af EU's sociale dimension, selvom man ikke havde forestillinger om, at det ville løfte danske arbejdstageres vilkår nævneværdigt. I stedet handlede opbakningen til den sociale dimension om at forbedre vilkårene for arbejdstagere i andre lande ud fra en grundlæggende tanke om international solidaritet (Strøby-Jensen, 1998). Samtidig kunne en forbedring af andre EU-landes løn og arbejdsvilkår også i et vist omfang modvirke bekymringen for, at danske arbejdstagere ville blive udsat for konkurrence, der baserede sig på dårligere løn og arbejdsvilkår. Allerede dengang stod det klart, at EU's arbejdsmarkeds-regulering kunne give problemer for den danske model (Strøby-Jensen, 1998). Danske aktører spillede derfor også en central rolle i at få indskrevet muligheden for at implementere arbejdsmarkedsdirektiver via overenskomster i Maastrichttraktaten, protokol 14, ligesom de insisterede på at få løn og strejkeret undtaget fra traktatens bestemmelser om flertalsbeslutninger på arbejdsmarkedsområdet.

Derefter var opfattelsen dog, at man i meget høj grad kunne håndtere de udfordringer, EU-tiltag måtte bringe, via overenskomstimplementeringen, og denne opfattelse blev bestyrket af en politisk forsikring givet i 1993 af den

daværende arbejdsmarkedskommissær, Pádraig Flynn, i et brev til LO (Flynn, 1993; Andersen et al., 2003). Opfattelsen var også, at man i Danmark havde så høje standarder for arbejdstagerrettigheder, at man sjældent ville have behov for at foretage omfattende ændringer i det danske regelsæt for at implementere EU-regulering på arbejdsmarkedsområdet. Fra dansk side var strategien derfor ofte at sikre sig, at direktiverne indeholdt en 'konstruktiv uklarhed', som en interviewperson formulerede det. Derved kunne man slippe uden om de værste udfordringer i implementeringsprocessens fortolkning af direktiverne.

Denne strategi er dog blevet lagt fundamentalt om igennem de seneste to årtier. For det første blev det allerede i 1990'erne tydeligt, at Kommissionen ikke nødvendigvis ville acceptere ren overenskomstimplementering (Europa Kommissionen, 1997; 2001). Eksempelvis førte implementeringen af Arbejdstidsdirektivet til en åbningsskrivelse fra Kommissionen, som insisterede på, at der på trods af høj overenskomstdækning på det danske arbejdsmarked var behov for tiltag, der sikrede, at alle lønmodtagere var omfattet af direktivets bestemmelser. Folketinget måtte derfor lave såkaldt 'fejebakke-lovgivning', som samlede op på de lønmodtagere, som ikke var omfattet af en overenskomst (Andersen et al., 2003). For det andet har det vist sig, at implementeringen af EU-regulering faktisk har skabt forandringer og rykket balancer i dansk arbejdsmarkedsregulering. Som beskrevet i afsnit 3 har danske lønmodtagere gradvist fået en række rettigheder via EU-regulering, og det har givet anledning til diskussioner om aftalesystemets autonomi ift. lovgivningsmæssig regulering fra EU. For det tredje er det gradvist blevet tydeligt, at den konstruktive uklarhed, der skulle sikre den danske models autonomi, overlod et meget stort spillerum til EU-domstolen (Kristiansen, 2013). Det spillerum har EU-domstolen løbende udfyldt med domme, som til tider har været meget udfordrende for den danske model. Blandt de mest markante eksempler kan nævnes Arbejdstidsdirektivet, hvor EU-domstolens fortolkning af direktivet fremtvang en reform af den danske ferielov; Laval-dommen, som satte begrænsninger for konfliktret og den nationale definition af mindsteløn; og diverse sager om funktionærlovens tidligere § 2a, stk. 3 om undtagelse fra ret til fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af alderspension, hvor Højesteret i sidste ende måtte underkende EU-domstolen for at sikre private aktørers retssikkerhed. Disse og andre sager har tydeliggjort, at en 'konstruktiv uklarhed' ikke er den rette måde at bevare den danske overenskomstmodels autonomi.

Ovenstående har medvirket til, at flere danske aktører – inklusiv dansk fagbevægelse – er begyndt at indtage en mere kritisk holdning til EU's arbejdsmarkedsregulering og insistere mere markant på juridisk klarhed for at beskytte den danske model. Det seneste eksempel herpå er EU's mindstelønsdirektiv, som danske aktører har erklæret sig som uforsonlige modstandere af. Efter en første runde af kritik indskrev Kommissionen ellers i direktivforslaget, at direktivet på ingen måde kan forpligte medlemsstater, "hvor lønfastsættelsen udelukkende sikres via kollektive overenskomster, til at indføre en lovbestemt mindsteløn". Alligevel holder den danske regering, de danske arbejdsgivere og den danske fagbevægelse fast i, 1) at direktivet stadig ikke i tilstrækkelig grad sikrer mod, at EU-domstolen dømmer på en måde, som kan tvinge Danmark til

at indføre en lovbestemt mindsteløn, og 2) at man principielt ikke ønsker regulering, der omhandler løn, strejkeret og andre emner undtaget fra flertalsbestemmelser i traktatens artikel 153, paragraf 5, da det kan åbne for en række andre reguleringsmæssige tiltag fra EU. De danske aktører betvivler sådan set ikke den politiske vilje til at undtage Danmark fra direktivets bestemmelser om mindsteløn, men man er bekymrede for fremtidige juridiske fortolkninger, som ikke let kan omgøres. Den politiske forsikring, man fik af Flynn i 1993, viste sig ikke at være meget værd, da først Kommissionens jurister og EU-domstolen begyndte at kigge nærmere på paragrafferne (Larsen, 2002; Andersen et al., 2003).

Dette øgede krav om juridisk klarhed – og den deraf følgende modstand mod EU-tiltag, der potentielt kan udfordre den danske model – har bidraget til at tydeliggøre en række andre dilemmaer omkring den danske fagbevægelses relation til EU's arbejdsmarkedsregulering. De mest centrale af dem kigger vi nærmere på i resten af dette afsnit.

4.2 Den danske model og europæisk solidaritet

Et af de store dilemma, der tydeliggøres af fagbevægelsens fokus på større juridisk klarhed og den deraf følgende skepsis over for EU's arbejdsmarkedsregulering, er spørgsmålet om europæisk solidaritet. International solidaritet er et grundmantra, og noget der optager mange i arbejdet med EU-politik. Danske fagbevægelsesrepræsentanter er meget bevidste om, at arbejdstagerne og fagbevægelsen står meget svagt i andre EU-lande. I lande som Polen, Tjekkiet, Spanien, Frankrig, Tyskland, Ungarn, Letland, Portugal, Holland og Slovakiet ligger organisationsgraden på mellem 10 og 17 %, og i mange af disse lande findes der store lavtlønsgrupper (OECD, 2022). Dansk fagbevægelse ønsker derfor grundlæggende at støtte op om kollegaerne i andre lande. Men det var nemmere at være solidarisk dengang, hvor strategien var at støtte op om ny EU-regulering med politiske garantier og en tilpas mængde konstruktive uklarheder til at værne om den danske model. Nu står fagbevægelsen ofte i det, som nogle interviewpersoner kaldte en 'regulerings-skeptisk' position, hvor man for at beskytte den danske model ofte siger 'nej tak' til EU-tiltag, som fagbevægelsen i andre lande ønsker sig brændende. Og det rejser for mange spørgsmålet om den europæiske solidaritet.

Mange interviewpersoner gav udtryk for, at man må prioritere beskyttelsen af den danske model. Det er muligt, at nogle EU-tiltag kan hjælpe arbejdstagere i andre lande, men hvis det sker på bekostning af den danske model, er det ikke acceptabelt set med danske øjne. Mere grundlæggende er der en del, som rejser tvivl om, hvorvidt EU-tiltag egentlig afhjælper de problemer, de er møntet på. I interviewene blev det i særdeleshed nævnt i forbindelse med forslaget om et mindstelønsdirektiv, som mange interviewpersoner ikke mente vil afhjælpe lavtlønsproblemerne i EU's medlemslande. Mere generelt pegede flere interviewpersoner på, at effekten af EU's arbejdsmarkedsregulering ikke er bedre end, hvad medlemsstaternes implementering og håndhævelse gør den til. Interviewpersonerne fremhævede således, at en af de store fordele ved den danske model ikke kun er de rettigheder, den skaffer arbejdstagerne på papiret,

men også den effektive håndhævelse af disse rettigheder. Uanset hvor fantastiske rettigheder EU giver på papiret, så bliver det ikke bedre for arbejdstagerne end den nationale implementering, udmøntning og håndhævelse. Ifølge mange interviewpersoner må reel international solidaritet derfor primært handle om at hjælpe andre landes fagbevægelser med kapacitetsopbygning, så de får reel indflydelse og effektivitet på nationalt niveau.

Bag denne konsensus om at beskytte den danske model er der dog alligevel nuancer. Nogle interviewpersoner fra fagbevægelsen havde den grundlæggende holdning, at EU primært skal beskæftige sig med grænseoverskridende problemer, og at problemer, der kan løses nationalt, bør løses nationalt. Her peges der igen ofte på mindsteløn som et område, den enkelte medlemsstat selv bør regulere, og som EU derfor ikke skal blande sig i. Men også EU-regulering, der laver meget omfattende indgreb i arbejdsmarkedene for at sikre ligestilling, stilles der spørgsmålstejn ved. Andre interviewpersoner pegede på behovet for en mere nuanceret tilgang. De skelner mellem tiltag, der meget tydeligt er et problem for den danske model, og tiltag, som man i princippet helst vil regulere selv i Danmark, men som ikke er mere forstyrrende for den danske model, end at man som dansk fagbevægelse godt kan hjælpe fagbevægelsen i andre lande, ved at støtte op om tiltag på EU-niveau. En del interviewpersoner gav således udtryk for, at man, i lyset af grundlæggende uenigheder om mindstelønsdirektivet, nu er villig til at strække sig en smule længere end tidligere eller gøre en lidt større indsats vedrørende andre EU-tiltag.

Denne mere nuancerede tilgang handler ikke kun om europæisk solidaritet, men også om europæisk goodwill. Man er fra dansk side klar over, at det har tæret på den politiske kapital i det europæiske fagforenings samarbejde, at dansk fagbevægelse har sagt nej til mindstelønsdirektivet. Selvom dansk fagbevægelse står meget stærkt nationalt sammenlignet med fagbevægelsen i mange andre lande, så er man fortsat en lille spiller i den store EU-sammenhæng. Man har fra dansk side ikke råd til at stå ret meget alene og gør derfor meget for at sikre gode europæiske samarbejdsrelationer (jf. afsnit 2). Også blandt repræsentanterne for de udenlandske fagforeninger påpeges det, at det er farligt at ekskludere sig selv ved konstant at prioritere beskyttelsen af sin egen model. Enkelte nævner, at det jo også kunne være, at selv den stærke nordiske fagbevægelse en dag fik behov for støtte fra EU-regulering, hvis faldende organisering eller pres fra international konkurrence sætter danske lønmodtageres løn og arbejdsvilkår under pres.

4.3 Indholdsmæssige gevinster eller den danske model

Et andet dilemma for fagbevægelsen handler om forholdet mellem indholdsmæssige gevinster og respekten for den danske models procedurer. Som arbejdstagerorganisation kan det umiddelbart være fristende at tage imod de forbedringer af rettigheder, som kommer fra EU. I nogle EU-tiltags tilfælde, er det heller ikke noget, der indebærer et problem i forhold til den danske model, men i andre tilfælde er det. Et eksempel på det sidstnævnte er de nye regler om øremærket barsel. Nogle interviewpersoner fremhævede dem som et gennembrud, som det ville have været svært at få igennem uden EU, fordi

øremærket barsel historisk har været kontroversielt på tværs af danske politiske partier, arbejdsgiverorganisationer og internt i den danske fagbevægelse (Borchorst, 2002; De la Porte et al., 2020). Flere interviewpersoner anerkendte således, at EU nogle gange sparker døren ind på områder, hvor det ellers har været svært at få forhandlet ting hjem inden for rammerne af den danske model.

Men selv hvis man synes, at eksempelvis øremærket barsel er en god idé, kan det være problematisk for den danske model, at det indføres via EU-regulering. Det er der to primære grunde til. For det første er der en grundlæggende konflikt mellem den danske models regulering via kollektive overenskomster og EU-rettens fokus på individuelle arbejdstagerrettigheder (Kristiansen, 2013; Nielsen, 2000; Harlang, 1995). EU's fokus på individuelle rettigheder udfordrer et system, som grundlæggende er kollektivt – både i forhold til at gøre det kollektive system attraktivt for arbejdstagerne, samt i forhold til udmøntning og håndhævelse af tiltagene. Kommer der for mange individuelle arbejdstagerrettigheder via EU på områder, som normalt reguleres via kollektive overenskomster, kan det umiddelbart give en ringere opbakning til det kollektive aftalesystem blandt danske arbejdstagere. Og uden et kollektivt aftalesystem til at sikre håndhævelsen af arbejdstagernes rettigheder kan disse individuelle rettigheder meget let forblive flotte ord på papir uden nogen større betydning i praksis.

For det andet kan EU-retten indskrænke det forhandlingsrum, der er i den danske model. Det gælder specielt, hvis EU-reguleringen medfører flere udgifter for virksomhederne. Sådanne udgifter vil blive taget med i beregningen af den ramme, der forhandles om under overenskomstforhandlingerne. En del af denne ramme bliver altså 'brugt' af EU-reguleringen, og det er med til at minimere forhandlingsrummet, så der bliver mindre rum til, at danske arbejdstageres egne ønsker og krav kan forhandles hjem og blive del af overenskomstforliget. Derfor har man også i såvel industriens overenskomst som på det kommunale og regionale område indgået aftale om at drøfte, hvordan implementeringen af EU-direktiver kan holdes udgiftsneutrale (DI og CO-industri, 2020; KL et al., 2002; 2017).

Som udgangspunkt er dansk fagbevægelse domineret af den holdning, at man på EU-niveau sammen med arbejdsgiverne skal værne om den danske model. Man skal undgå for mange individuelle rettigheder, som ikke er forankret i overenskomstsyste­met, og man skal undgå 'forumshopping', hvor man får rettigheder og goder via politiske kanaler – om det så er Christiansborg eller EU.

Alligevel er der tale om en balancegang. For det første gav nogle interviewpersoner udtryk for, at arbejdsgiverne også drager deres fordele af EU. Selv om EU er en fordel for både arbejdstagere og arbejdsgivere, så er markedsintegrationen måske en større fordel for arbejdsgiverne. Det gælder eksempelvis, når danske virksomheder ansætter udenlandsk arbejdskraft til relativt lave lønninger, men også når arbejdsgiverorganisationer bruger EU som et argument for, at man har begrænset mulighed for at regulere forholdene for udenlandsk arbejdskraft gennem overenskomster, arbejdsklausuler og lignende. I visse dele af fagbevægelsen ønsker man derfor at forholde sig pragmatisk til, hvad man

kan få igen via EU's arbejdsmarkedsregulering. For det andet gives der udtryk for, at arbejdsgiverne til tider tager den danske model som gidsel, ved at bruge normen om et fælles forsvar for den danske model til at afvise EU-tiltag, der med arbejdstager-øjne ikke vil skade den danske model – som eksempelvis direktivforslaget om løntransparens.

Der er ingen tvivl om, at normen om et fælles forsvar for den danske model er meget vigtig for begge parter, men der kan være uenigheder om, hvad der kalder på et sådant forsvar. I nogle dele af fagbevægelsen glæder man sig således over visse EU-tiltag – men man gør det i stilhed for ikke at lægge sig ud med arbejdsgiverne. Andre steder i fagbevægelsen giver man udtryk for en pragmatisk holdning, hvor man mere ser på, hvad et konkret EU-tiltag kan bruges til fremfor at afvise dem, blot fordi de kommer fra EU. I konkrete sager kan der således sagtens være uenigheder mellem arbejdsmarkedsparter i forhold til indholdet af et givent EU-tiltag. Man kan nok proceduremæssigt være enige om at forsvare den danske model, men indholdsmæssigt være uenige om, hvad der kalder på det forsvar.

Når man kommer til implementering af EU-regulering, har fagbevægelsens tilgang ændret sig over tid. Hvor man tidligere fokuserede på at minimere betydningen af EU-regulering så meget som muligt, fokuserer man i dag på at sikre en korrekt fortolkning og implementering. I tidligere implementeringsprocesser har arbejdsmarkedets parter ofte antaget, at overenskomsten levede op til direktivernes bestemmelser, eller aftalt at det var tilfældet. I dag ønsker fagbevægelsen i højre grad at sikre, at danske arbejdstagere faktisk får de rettigheder, som en EU-regulering foreskriver. Det kræver, at man konkret gennemgår de enkelte overenskomster og vurderer, om arbejdstagerne faktisk er sikret de rettigheder, som direktivet foreskriver, eller om der er behov for at revidere overenskomsten. Til tider giver det anledning til konflikter med arbejdsgiverne, men langt oftest lykkes det dog at finde kompromiser mellem parterne. Disse kompromiser afstikker i vid udstrækning retningen for Folketingets implementering – om end der er eksempler på, at Folketinget går i en lidt anden retning, som under implementeringen af såvel EU's Deltidsdirektiv fra 1997 samt i implementering af EU's Familie-arbejdslivs-direktiv, hvor regeringen valgte en lidt anden implementeringsmodel end den, parterne havde foreslået (se afsnit 3).

Når det kommer til fagretlige sager, tages der færre hensyn til den danske model. Her bruger fagbevægelsen blandt andet EU-retten til at sikre medlemmernes rettigheder så godt som muligt. Selv når det kommer til noget så kontroversielt som at udfordre egen overenskomsts gyldighed i forhold til EU-retten, er det en mulighed, man er villig til at bruge. For fagbevægelsen handler det om at sikre, at arbejdstagere ikke får bedre forhold ved at gå via de civile domstole end via det fagretlige system. Konkurrencen fra de alternative fagforeninger spiller også en rolle her, for FH-fagbevægelsen ønsker ikke, at arbejdstagere kan få bedre rettigheder ved at være medlem af en alternativ fagforening. Men også fagbevægelsens advokaters ønske om at vinde sager på vegne af medlemmerne spiller en rolle, og blandt nogle er der en opfattelse af, at man til tider har større succes ved at bruge EU-retten via civildomstolene end

ved at trække på overenskomstregler i det fagretlige system. Det fører til tider til debat mellem de politisk valgte, der har fokus på at bevare den danske model, og fagbevægelsens advokater, som ønsker at vinde sager for medlemmerne. Det medfører dog også et ønske om at få domstolspraksis integreret ind i overenskomsterne, så de individuelle rettigheder bliver del af det kollektive system.

Selvom den overordnede holdning altså er, at man skal forsvare den danske model og undgå, at EU-regulering minimerer modellens forhandlingsrum for meget, så er det altså i praksis en mere dilemmafyldt problemstilling, hvor fagbevægelsen også forsøger at få mest muligt ud af de tiltag, der kommer fra EU med henblik på at sikre deres medlemmers interesser. Dette gælder dog ifølge flere interviewpersoner også for arbejdsgiverne, selvom det er mindre dilemmafyldt for arbejdsgiverne at være imod EU's arbejdsmarkedsregulering.

4.4 Forskellige forbundsinteresser

At navigere i de ovenstående dilemmaer bliver ikke lettere af, at de forskellige forbund ofte har forskellige interesser og derfor også ser forskelligt på, hvornår og hvordan EU udfordrer eller endda truer den danske model, og hvornår EU's arbejdsmarkedsregulering faktisk kan gavne dansk fagbevægelse og dens medlemmer. Tre forhold, der specielt kan skille forbundene ad, er 1) forskelle i medlemsgrupper, 2) arbejdsgivermodpart og overenskomstdækningsgrad, og 3) om man primært organiserer på det offentlige eller private arbejdsmarked.

Når det handler om medlemsgruppen, er køn en meget afgørende faktor. Noget, som ofte nævnes, er spørgsmålet om ligestilling. Det er et område, hvor EU-regulering har bidraget til at ændre på tingenes tilstand på det danske arbejdsmarked (se også afsnit 3). Blandt de mandsdominerede forbund opfattes dette ofte som en unødigt indblanding i den danske models funktionsmåde, imens de kvindedominerede forbund fremhæver ligestillingspresset fra EU som noget positivt. Konkret nævnes eksempelvis direktivet om løntransparens som et tiltag, der møder skepsis i flere af de mandsdominerede forbund og opbakning blandt de kvindedominerede forbund.

Hvad angår arbejdsgivermodpart og overenskomstdækning, så kan nogle af de forbund, som enten har en arbejdsgivermodpart, der er meget vanskelig at forhandle med, eller som har en relativt lav overenskomstdækning, ofte have en mere pragmatisk tilgang til, hvad man kan bruge EU's arbejdsmarkedsregulering til. Her ser man, at den kan skabe gennembrud i forhandlingerne eller sikre arbejdstagerne nogle rettigheder, som de ellers ikke ville få uden overenskomstdækning. Der er tale om en pragmatisk tilgang, som står i kontrast til den mere principielle skepsis over for EU's arbejdsmarkedsregulering blandt nogle af de forbund, der har gode forhandlingsrelationer med deres arbejdsgivermodpart og en højere overenskomstdækning blandt deres medlemmer.

Endelig er der en vis modsætning mellem forbund på det private og det offentlige område. Nogle interviewpersoner fremhævede, at forsvaret for den danske model i høj grad er et forsvar for den danske model på det private arbejdsmarked. De peger eksempelvis på, at mindstelønsdirektivet

sandsynligvis vil have minimal betydning på det offentlige arbejdsmarked. Der er stor forståelse for, at direktivet potentielt kan få konsekvenser for det private arbejdsmarked, og derfor har de offentlige forbund og arbejdsgivere også 'taget én for den danske model', som en interviewperson udtrykte det, og forsvaret den danske position i deres respektive europæiske organisationer. Men det nævnes samtidig, at FH generelt synes mere fokuseret på at varetage det private end det offentlige arbejdsmarkeds interesser i forhold til EU-tiltag. En del af den forklaring, der gives herpå er, at FH viderefører det gamle LO's tætte parløb med DA. Til gengæld er det mere uklart, hvordan de offentlige arbejdsgivere inddrages, så man sikrer, at nye EU-tiltag ikke kolliderer med elementer i de offentlige overenskomster og den offentlige overenskomstmodel, hvor lovgivning og den politiske dimension historisk har fyldt mere.

4.5 Prioriteringen af EU-indsatsen

Endeligt skal fremhæves endnu et centralt dilemma, nemlig spørgsmålet om, hvor højt EU-spørgsmål og arbejdet med EU-tiltag skal prioriteres. Som beskrevet i afsnit 2 er den generelle opfattelse, at EU-stoffet får mere opmærksomhed, mens meninger er delte med hensyn til, om emnet prioriteres højere nu end tidligere. Spørgsmålet om, hvorvidt der gøres nok, er samtidig meget aktuelt.

Man kan skelne mellem tre forskellige aktivitetsniveauer, fagbevægelsen kan tage ift. den EU-politiske proces: 1) en reaktiv og tilbagelænet rolle i de formelle processer, 2) en proaktiv rolle i de formelle processer og 3) en proaktiv rolle i både formelle og uformelle processer. Vores interviews peger på, at FH ligger et sted imellem de to sidste. Der er stor anerkendelse af den aktive rolle, som FH (og mange af deres forbund) spiller i de formelle processer på EU-niveau, bl.a. i kraft af at flere danske forbund sidder på centrale poster i de europæiske lønmodtagerorganisationer. Derudover er man i perioder også med i de mere uformelle processer via en kontinuerlig tilstedeværelse i Bruxelles, oparbejdelse af personlige relationer og overvågning af den politiske dagsordens udvikling. Det er dog et uenighedspunkt i den danske fagbevægelse, om det er det store arbejde værd at være med i den uformelle proces.

Ligesom personlige relationer i en dansk kontekst kan muliggøre kompromiser, som ellers ikke var kommet i stand (Due og Madsen, 1996), kan personlige relationer og personbåret goodwill også have en betydning i en EU-kontekst. Ved man tidligt, hvad der kommer på den politiske dagsorden, kan man måske være med til at forme denne dagsorden. Omvendt er der ingen garanti for, at disse uformelle processer virker hver gang. Derfor er det et dilemma, hvor mange ressourcer fagbevægelsen skal bruge på eksempelvis at have folk fysisk til stede i Bruxelles, hvor de via hverdags interaktion kan opbygge personlige relationer til andre aktører i EU-systemet. Nogle anser denne tilstedeværelse for afgørende, hvis man som dansk fagbevægelse vil have den ekstra fordel, som gør, at man bliver lyttet til i kritiske situationer, imens den for andre er et udtryk for ressourcespild. Vi kan dog konstatere, at enkeltpersoners langvarige engagement i EU-politik blev fremhævet af en del udenlandske interviewpersoner som noget af det, der skaber ekstra goodwill

over for danske synspunkter, selv i vanskelige situationer (som fx processen omkring mindstelønsdirektivet).

En relateret problemstilling handler om, hvordan man holder en passende kontakt mellem medarbejderne i Bruxelles og København. Mere generelt handler dette også om, hvordan man sikrer en større integration mellem arbejdet med EU-stof og dansk arbejdsmarkedsstof. I mange interviews blev der givet udtryk for, at EU ikke længere kan betragtes som noget 'nede i Bruxelles', men snarere må ses som en integreret del af det danske arbejdsmarked og den danske model. Der er dog samtidig også indikationer på, at dette ikke helt har slået igennem alle steder i dansk fagbevægelse i forhold til den måde, som man arbejder med EU-stoffet på. EU-stof kan godt virke langt væk, både geografisk og tidsmæssigt, når arbejdstiden skal prioriteres imellem en konkret overenskomstforhandling, hvor man sidder med ved bordet og kan se resultaterne ganske hurtigt, og en kompleks EU-proces, hvor man har relativt begrænset indflydelse, og resultaterne først påvirker danske arbejdstager om en årrække. Der er derfor et dilemma i forhold til, hvordan man skal kommunikere til medlemmerne om arbejdet med EU-stof. På den ene side fremhævede en interviewperson, at EU er så langsomt arbejdende, at man helst skal undgå at fortælle medlemmerne, hvor mange ressourcer man bruger på EU-arbejdet, mens en anden interviewperson fremhævede det problematiske i, at medlemmerne ikke aner, hvor hårdt fagbevægelsen knokler i EU-systemet for at sikre danske arbejdstagers rettigheder.

4.6 Generel eller specifik EU-skepsis i fagbevægelsens kommunikation

På trods af de mange dilemmaer, som er skitseret ovenfor, så gav næsten alle interviewpersoner udtryk for, at man både internt i FH og sammen med arbejdsgiverne og politikkerne som hovedregel finder kompromiser eller konsensus. I FH nævner flere, at man bruger megen tid på at tale sig ind på hinanden internt, og at der også foregår bilateral dialog imellem FH og enkelte forbund for at finde fælles fodslag. Som resultat heraf har man indtil videre ikke haft sager, hvor man ikke kunne finde konsensus efter dialog. I forhold til arbejdsgiverne kan der selvfølgelig være substantielle uenigheder, både i forhold til EU-tiltag og deres konkrete implementering, men i langt de fleste tilfælde finder man løsninger sammen, som har fokus på at beskytte den danske model. Til tider skaber EU-tiltag splid og splittelse mellem arbejdsmarkedets parter, men i andre situationer indgår man kompromisser for at beskytte modellen imod pres fra EU, som muligvis ikke var blevet indgået, hvis de handlede om et rent nationalt anliggende.

Centralt i denne måde at håndtere EU-tiltag står, at man i udvalget 'EU og Internationalt' fokuserer på de konkrete tiltag og dermed tilsidesætter en mere generel debat for og imod EU. I visse dele af fagbevægelsen er der fortsat en udbredt EU-skepsis, men ved at fokusere på EU's konkrete arbejdsmarkedspolitiske tiltag er debatten om for og imod blevet delvist parkeret. Problemet kan dog være, at den skepsis, som dansk fagbevægelse de seneste år har udviklet over for nogle af EU's arbejdsmarkedspolitiske tiltag – med direktivet om mindsteløn som det mest markante eksempel – gør, at fagbevægelsens

kommunikation om EU ofte kan opfattes meget negativt. For FH og for dansk fagbevægelse mere generelt ligger der således en stor udfordring i på den ene side at skulle forsvare den danske model via en grundlæggende skepsis over for EU's arbejdsmarkedsregulering, og på den anden side give tilpas udtryk for den positive indstilling til EU-samarbejdet, som trods alt er den dominerende holdning i fagbevægelsen.

5. Konklusion og perspektivering

5.1 Sammenfattende konklusion og diskussion

Rapportens overordnede formål har været at analysere betydningen af EU's arbejdsmarkedspolitiske regulering for det danske arbejdsmarked, og hvordan FH og dens medlemsorganisationer arbejder med at påvirke denne regulering. Formålet er forsøgt indfriet igennem analyser og diskussioner af tre temaer, der har fokuseret på henholdsvis: 1) at illustrere, hvordan FH arbejder for at få indflydelse på EU's arbejdsmarkedsregulering; 2) at tilvejebringe og systematisere viden om EU-medlemskabets betydning for danske arbejdstager-rettigheder og 3) at belyse, hvilke dilemmaer FH står overfor i forhold til EU-reguleringen, når der skal findes en balance mellem forskellige hensyn.

Hvordan arbejder FH for at få indflydelse på EU's arbejdsmarkedsregulering? FH's interne organisering af arbejdet med EU-forhold er centreret omkring afdelingen 'EU og Internationalt' samt udvalget med samme navn, der har repræsentation fra forbundene og har en af FH's næstformænd i spidsen. FH's Bruxelles-kontor spiller, som FH's radar og filter, også en vigtig rolle. Jo mere kontroversielt et EU-spørgsmål er, jo mere inddrages forretningsudvalg og FH-formandskabet. Når et EU-tiltag er vedtaget og skal implementeres, er det afdelingen 'Arbejdsret', der tager over. I forhold til *arbejdsdelingen med forbundene* er det typisk oplagt, at FH tager sig af tværgående EU-initiativer, mens forbundene tager sig af sektorspecifikke forhold – om end der er undtagelser fra denne hovedregel, bl.a. når forbund tager tværgående emner op, hvis de oplever, at FH ikke prioriterer dem. Billedet af, hvorvidt *prioriteringen* af EU-området er ændret i FH og i forbundene i forhold til tidligere, er ikke entydigt, og det utydeliggøres samtidig af, at FH kun har eksisteret siden 2019, og at der i vurderingen kan lægges vægt på forskellige forhold, fx opmærksomhed på emnet eller organisatoriske ressourcer. Den dominerende opfattelse er dog, at opmærksomhed på emnet er øget i løbet af de senere år som følge af det stigende antal initiativer inden for EU's sociale dimension.

Når det kommer til FH's samarbejdsrelationer med andre danske aktører, er relationen til DA den vigtigste. For at stå stærkere sammen investeres der meget i at skabe konsensus mellem de to organisationer, og når det lykkes, kommer den fælles position ofte til at være retningsgivende for den samlede danske position. *Beskæftigelsesministeriet* er også en væsentlig del af denne koordinering og er samtidig en kanal til *Folketinget* og dets Europaudvalg. En anden vigtig dansk samarbejdspartner er KL, men der er ikke etableret et KL-FH EU-samarbejde på det offentlige område, der tilnærmelsesvis matcher DA-FH samarbejdet. AC var tidligere en tæt samarbejdspartner for LO og FTF, og de tre hoverorganisationer havde i en årrække et fælles Bruxelles-kontor. Men kontoret blev afviklet i forbindelse med etableringen af FH, og samarbejdet mellem FH og Akademikerne er ikke længere så tæt som tidligere.

På EU-niveau står samarbejdet med den europæiske faglige sammenlutningen *ETUC* centralt. Kontakten er tæt og FH's mødedeltagelse hyppig. *ETUC* er den primære kanal for FH's europæiske interessevaretagelse. Blandt *hovedorganisationerne fra andre medlemsstater* fremstår samarbejdet med de

andre nordiske organisationer, især de svenske, som klart det tætteste. Der har dog også længe været tætte relationer til de tyske, østrigske og hollandske hovedorganisationer. Mellem de nordiske organisationer foregår der en omfattende koordinering, bl.a. rutinemæssige formøder til ETUC-møder, der har til formål at skabe fælles nordiske positioneringer. I et forsøg på at bløde de traditionelle positioner op inden for ETUC har FH dog i de seneste år forsøgt at supplere sine nordiske relationer med kontakter til andre europæiske hovedorganisationer. Andre EU-aktører, som FH samarbejder med både fra Islands Brygge og fra Bruxelles-kontoret, omfatter *Parlamentet*. Danmark har for første gang hele tre danske repræsentanter i Parlamentets beskæftigelseskomité, og disse er særligt vigtige for FH. Men også *Kommissionen*, og især dets Beskæftigelsesdirektorat, er der jævnligt kontakt til. Nogle af de samarbejds mønstre, som FH og de andre ETUC medlemsorganisationer indgår i, er del af nogle *bredere alliancer*. Da Storbritannien har været den mest toneangivende blandt de medlemsstater, der er kritiske overfor at udvide EU's sociale dimension, har Brexit haft betydning for disse alliancer. Og da de danske aktører ofte har teamet op med, eller ligget i læ af, briterne, betød Brexit også en ny ramme for opbygningen af de danske aktørers alliancer på tværs af Europa.

Et væsentligt spørgsmål er, hvor effektive FH's forsøg på indflydelse er. Både de danske aktører generelt og FH har opnået mere indflydelse på EU's sociale dimension, end Danmarks størrelse giver berettigelse til. Det skyldes bl.a., at Danmark mere eller mindre konstant har performeret godt på en række arbejdsmarkedsparametre og i perioder har haft rollen som foregangsland. For FH's vedkommende skyldes de gode indflydelsesmuligheder også, at hovedorganisationen kan fremvise høje organisationsgrader og høj overenskomst dækning; har flere ressourcer end mange af deres europæiske søsterorganisationer; besidder en vigtig næstformandspost samt arbejder på en måde, der skaber respekt. Processen omkring forslaget til et europæisk mindstelønsdirektiv har dog skabt spændinger i ETUC, men goodwill'en er tilsyneladende ikke sat over styr.

Hvilken betydning har EU haft på de danske lønmodtagerrettigheder?

Ser vi på tværs af de forskellige reguleringsområder – arbejdsmiljø, atypisk beskæftigelse, arbejdstid og arbejdsvilkår, ligestilling og medarbejderinddragelse – har EU's arbejdsretlige tiltag på *flere områder rykket danske overenskomster og lovgivning, og har derudover på nogle områder bidraget til at styrke partssamarbejdet*. Denne betydning af EU-reguleringen er ikke bredt anerkendt i Danmark.

EU's arbejdsmarkedstiltag har øget såvel arbejdstagerbeskyttelsen som danske lønmodtageres retstilling på arbejdsmarkedet. Det gælder, både når det kommer til det *psykiske og fysiske arbejdsmiljø*, til *arbejdstid*, og når man ser på lønmodtagerrettigheder for grupper, der ofte arbejder på kanten af den danske model såsom *deltidsansatte med få timer, tidsbegrænsede ansatte og bureauvikarer*. Ligeledes har EU's *ligestillingstiltag* ofte skubbet den danske debat og lovgivning og på den måde bidraget til at fremme anti-diskrimination på arbejdsmarkedet – ikke mindst i lovgivningen. Med hensyn til *medarbejderinddragelse* har EU-tiltag bl.a. udvidet kredsen af arbejdspladser, der har ret til

information og høring, så den også dækker ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser.

På nogle områder synes EU's tiltag at have været relativt succesfulde, når der kigges på effekter, som i parentes bemærket kun er berørt sporadisk i rapporten. Når det fx kommer til implementeringen af APV'en, havde 98 % af danske arbejdspladser udarbejdet en APV tilbage i 2010 og næsten fire ud af fem arbejdsmiljørepræsentanter oplevede at have en høj eller meget høj grad af indflydelse på udarbejdelsen af den. På andre områder består en række udfordringer og problemer. På ligestillingsområdet er der eksempelvis fortsat et løngab mellem mænd og kvinder, og MeToo-debatten har sammen med en række undersøgelser vist, at seksuel chikane og krænkende adfærd stadig findes på danske arbejdspladser.

Samlet set har EU-reguleringen haft størst positiv betydning for personer, som ikke i forvejen var dækket af en overenskomst, eller som på anden måde har været marginalt placeret på arbejdsmarkedet. EU-tiltagene har for disse grupper bidraget til mere inkluderende love og aftaler. Men samtidig har disse tiltag medført potentielle udfordringer for aftalemodellen, i det ikke-overenskomstdækkede via tiltagene opnår rettigheder på linje med de overenskomstdækkede, hvilket dermed reducerer incitamentet til at være en del af aftalemodellen.

Der er dog også enkelte eksempler på EU-tiltag, som har stillet nogle grupper ringere end dem, der ikke er overenskomstdækkede. Det gælder blandt andet for tidsbegrænsede ansatte, hvor direktivet introducerede kategorien 'begivenhedsansatte', som kan opsiges med dags varsel, selvom de har været på arbejdspladsen i en længere periode. De anvendes i høj grad i den danske offentlige sektor. Ligeledes medførte implementeringen af bureauvikar-direktivet, at nogle overenskomstdækkede bureauvikarer nu står ringere end deres kolleger på det uorganiserede arbejdsmarked, uden at det er i strid med direktivet. Det skyldtes, at parterne ikke fik sikret under overenskomstfornyelserne, at bureauvikarer fik adgang til pension, efteruddannelse, løn under sygdom og barsel mv., mens man i andre vikaroverenskomster er blevet enige om at indskrive den type goder i overenskomsten.

Der er en række nye tiltag på vej på EU-niveau, som kan få mærkbar betydning for danske lønmodtagerrettigheder og arbejdstagerbeskyttelsen. De igangværende drøftelser om EU's mindstelønsdirektiv har mødt megen mostand fra dansk side, ligesom dele af den danske fagbevægelse og arbejdsgiverne er mindre begejstrede for EU's direktivforslag om løntransparens, platformsarbejde og kvoter for andelen af kvinder i virksomhedsbestyrelser. EU's nye arbejdsmiljøstrategi kan bidrage til at løfte arbejdsmiljøreglerne yderligere, og det samme gør sig gældende, hvis de europæiske parter formår at indlede og forhandle et nyt partsdirektiv om en 'right to disconnect'. Hvilken betydning disse tiltag vil få afhænger ikke kun af, om man formår at nå til enighed på EU-niveau, men også af, hvordan tiltagene implementeres, udmøntes og håndhæves i en dansk kontekst.

Hvilke dilemmaer står FH overfor i forhold til EU?

Den danske fagbevægelse har tidligere været præget af uenigheder mellem EU-fortalere og EU-skeptikere. Nu handler uenighederne i mindre grad om de store

linjer i EU-samarbejdet, og mere om, hvordan man skal forholde sig til den stigende mængde EU-tiltag. Her kan der peges på en række dilemmaer.

Det ene kan beskrives som et *dilemma mellem konstruktiv uklarhed og juridisk klarhed*. I den sociale dimensions etableringsfase var den generelle opfattelse blandt danske aktører, at de danske lønmodtagerstandarder var så høje, at EU-regulering kun sjældent ville føre til omfattende ændringer hertilands. Strategien fra dansk side var på den baggrund at søge om en 'konstruktiv uklarhed' i direktiverne, så man bedre kunne tilpasse implementeringen af EU-tiltagene til den danske model. Sidenhen har det dog vist sig, at EU-reguleringen rent faktisk også har haft betydning i Danmark. Det har medført, at de danske aktører – herunder FH-fagbevægelsen – i højere grad end tidligere tilstræber juridisk klarhed med det formål at beskytte den danske model.

Et andet dilemma står mellem *den danske model og europæisk solidaritet*. Der er i den danske fagbevægelse et grundlæggende ønske om at agere solidarisk i forhold til europæiske fagbevægelser, der ikke har den samme pondus som den danske fagbevægelse. Men samtidig er der fra den danske fagbevægelse et ønske om at beskytte den danske model, og EU-regulerings-skepsissen er markant i de danske fagforeninger. Dilemmaet er dog mindre udtalt end tidligere: Det var således lettere at bakke solidarisk op om nye EU-tiltag, dengang man havde troen på, at Danmark ikke blev påvirket end nu, hvor de danske aktører ved, at tiltagene også kan få betydning for Danmark.

Et tredje dilemma handler om *indholdsmæssige gevinster og den danske model*. Fagbevægelsen kan ofte på en og samme tid både have en interesse i at opnå forbedrede lønmodtagerrettigheder, der medfølger med EU-tiltag inden for den sociale dimension, samtidig med at man finder, at tiltaget mindsker det nationale spillerum eller måske ligefrem er i modstrid med principperne i den danske model. Her spiller det en rolle, at der grundlæggende er en konflikt mellem den danske models overvejende *kollektive* rettigheder og EU-reguleringens overvejende *individuelle* rettigheder. Dette dilemma er klart større for fagbevægelsen end for arbejdsgiverne, der meget sjældnere end fagbevægelsen ønsker de indholdsmæssige ændringer, som følger af EU-tiltag inden for den sociale dimension.

Et fjerde dilemma for fagbevægelsen er, *hvordan forskellige forbundsinteresser skal balanceres*. Der er især tre forhold, der er vigtige at fremhæve i den sammenhæng. Mandsdominerede forbund tenderer til at være mere skeptiske over for EU-regulering end de kvindedominerede forbund, der mest direkte påvirkes af EU's mange ligestillingstiltag. Forbund med lav overenskomstdekning eller med konfliktfyldte relationer til arbejdsgivermodparten synes at være mindre EU-regulerings-skeptiske. Endelig tenderer forbund fra den private sektor til at være mere skeptiske end forbundene i den offentlige sektor, hvoraf nogle *ikke* oplever, at EU udfordrer den danske model så meget, som de private forbund oplever. FH skal i deres EU-indsats spænde over disse interesseforskelle, hvilket vanskeliggør en meget proaktiv indsats.

Et femte dilemma drejer sig om, *hvor højt og hvordan EU-indsatsen skal prioriteres*, herunder hvor proaktivt, der skal ageres; i hvilken grad engagementet i formelle EU processer skal suppleres med opbygning af

uformelle relationer, og hvorvidt det kræver permanent tilstedeværelse i Bruxelles eller ej. Her spiller det bl.a. ind, om EU-arbejdet opleves som noget fjernt 'nede i Bruxelles', eller som noget, der er og skal være integreret i indsatserne hjemme i Danmark. Der har været en bevægelse fra den førstnævnte mod den sidstnævnte opfattelse i de senere år.

Det sjette dilemma kan kaldes *dialogbaseret konsensus og negativ EU-kommunikation*. Fagbevægelsen har især i de seneste år markeret en skepsis over for nogle af EU's arbejdsmarkedspolitiske tiltag, der gør, at fagbevægelsens kommunikation om EU ofte kan opfattes som negativ. For FH og for dansk fagbevægelse mere generelt ligger der en udfordring i på den ene side at skulle forsvare den danske model via en skepsis over for EU's arbejdsmarkedsregulering, og på den anden side give udtryk for den positive indstilling til EU-samarbejdet, som trods alt er den dominerende holdning i fagbevægelsen.

5.2 Fremtiden for EU's sociale dimension – ifølge interviewpersonerne

Afslutningsvist vil vi kort skitsere de perspektiver, som interviewpersonerne tegner for den sociale dimensions nærmeste fremtids og dens muligheder og udfordringer, der knytter sig an hertil for de danske aktører.

Blandt de interviewpersoner, der havde bud på fremtiden, var der en udbredt forventning om, at de seneste års høje aktivitetsniveau inden for det Sociale Europa vil fortsætte. Nogle var mere forsigtige end andre og begrænsede forudsigelserne til, at en ny kommission efter planen tiltræder i slutningen af 2024, mens andre havde en mere langsigtet horisont. Ud over den nuværende kommissions hidtidige ageren og arbejdsprogram var der ikke mange andre konkrete forhold, som forventningerne byggede på. Forventningen om et fortsat højt aktivitetsniveau blev generelt fremstillet som en (fortsat) udfordring, der i de mest positive udlægninger blev italesat som noget, den danske fagbevægelse skal sørge for at bruge rigtigt, mens de mere skeptiske forudså stadig flere uønskede tiltag på linje med mindstelønsdirektivet. Der var også mere neutrale forventninger om, at den Sociale Søjle vil udvikle sig til et egentligt socialt charter.

Kun en enkelt interviewperson mente, at udviklingen vil gå den anden vej. Her var der en tro på, at 'fornuften kommer tilbage', og at aktører fra flere medlemsstater vil begynde at spørge sig selv om, hvorvidt arbejdsmarkedstiltag ikke bedre løftes på nationalt plan end gennem det europæiske fællesskab.

Det er måske ikke så overraskende, at budene på den nærmeste fremtid mest af alt er en fremskrivning af nutiden. Flere af de beskrevne forventninger omhandler tiltag inden for det samme område, den sociale dimension, der ressourcemæssigt primært hører under Beskæftigelsesdirektoratet. Men der var også flere interviewpersoner, der pegede på en tendens til, at arbejdsmarkedsforhold kommer ind på andre områder end social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er styret af andre generaldirektorater, og at denne udvikling forventes at fortsætte. Digitalisering (platformsarbejde), kunstig intelligens, offentlige indkøb (arbejdsklausuler) og det grønne område (grønne jobs) er relativt nye områder på EU-niveau, mens aktiviteten under de mere traditionelle områder – som efteruddannelse/livslang læring, ligestilling, social inklusion og det økonomiske samarbejde også har en arbejdsmarkedsdimension – ligeledes

fremstår høj. Denne delvise spredning (eller mainstreaming) af arbejdsmarkedsområdet gør, at aktørerne, herunder de danske, er nødt til at søge indflydelse i andre generaldirektorater end normalt. Og der vil ofte være tale om generaldirektorater, der ikke har samme tradition for inddragelse af arbejdsmarkedsparter som Beskæftigelsesdirektoratet har – ligesom de europæiske parter ikke har de samme traktatmæssige indflydelsesmuligheder og muligheder for social dialog, når det kommer til andre generaldirektorater, hvilket naturligvis er en udfordring. Som en af interviewpersonerne påpegede, findes der en parallel udvikling i Danmark, hvor det så er adgangen til Beskæftigelsesministeriet, der skal suppleres med forsøg på at opnå indflydelse i andre ministerier uden samme tradition for partsinddragelse.

Referencer

Faurbæk, L. (2001): *Europæisk social- og arbejdsmarkedspolitik: nationale EU-beslutningsprocesser og politikudvikling i Danmark og Sverige. Ph.D.-afhandling*. København: CBS, Institut for Ledelse, Politik og Filosofi.

Albrechtsen, K. og H. Terreni (2021): *Massiv økonomisk gevinst ved EU-medlemskab*, København: KRAKA

Andersen S. K red. (2003): *EU og det nordiske spil om lov og aftale*. Report no 2:2003, Stockholm: Saltsa.

Andersen, A., R. Nielsen, K. Precht, C. D. Tvarnø (2020): *Ligestillingslovene med kommentarer bind 1*, København: DJØF forlaget

Arbejdsministeriet (1996): *Notat om gennemførelse af arbejdstidsdirektivet*, 17. oktober 1996, København: Arbejdsministeriet.

Arbejdsministeriet (1998): *Brev til Kommissionen vedr. arbejdstidsdirektivet, Sag nr. 6234-0006*, København: Arbejdsministeriet.

Arnalds, A.A., G.B. Eydal and I.V. Gíslason (2022): 'Paid parental leave in Iceland: Increasing gender equality at home and on the labour market through paid earmarked parental leave'. In *Successful Public Policy in the Nordic Countries*, C. de la Porte, G. B. Eydal, J. K. D. Nohrstedt, Paul 't Hart and B. S. Tranøy (eds.) Oxford: Oxford University Press.

Arnholtz, J. (2022): The embedded flexibility of Nordic labor market models under pressure from EU-induced dualization - The case of posted work in Denmark and Sweden, *Regulation and governance*, online first.

Arnholtz J., Larsen T.P. og Mailand M. (2020): *EU og arbejdsmarkedet 2017-2020*, FAOS rapport 182, København: Københavns Universitet.

AT bekendtgørelse nr. 1406/26/9/2020 *Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø*, København: Beskæftigelsesministeriet.

AT- meddelelse nr. 5.01.4-1 af 1/11/ 1997 *Rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste Vejledningen oplyser om arbejdsmiljølovgivningens regler om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn i forbindelse med rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste*, København: Arbejdstilsynet.

BEK nr 427 af 05/04/2022 *Bekendtgørelse om ret til barseldagspenge for forældre til et barn, der er født eller modtaget fra 2. august, 2022*, København: Beskæftigelsesministeriet.

BEK nr 611 af 25/06/2003 *Bekendtgørelse om ændring bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv*, København: Beskæftigelsesministeriet.

BEU Alm.del svar på SPM 274/4/2016 Spørgsmål 274 *Hvorledes vil det være muligt for en lønmodtager eller en faglig organisation i Danmark at få EU-domstolens afgørelse af, om de pågældende bestemmelser i Rammedirektivets artikel 7 er korrekt implementeret i den danske arbejdsmiljølovgivning?*, København: Folketingets Tidende

BEU Alm.del svar på SPM 274/4/2016 *Svar på spørgsmål 274 Hvorledes vil det være muligt for en lønmodtager eller en faglig organisation i Danmark at få EU-domstolens afgørelse af, om de pågældende bestemmelser i Rammedirektivets artikel 7 er korrekt implementeret i den danske arbejdsmiljølovgivning?*. København: Folketingets Tidende

BKG 324 af 23/5 2002 *Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv*. København: Beskæftigelsesministeriet.

BEK nr. 867 af 13/04/1994 *Bekendtgørelse om arbejdets udførelse*, København: Beskæftigelsesministeriet.

BKT nr. 559 af 17/6/2004 *Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om arbejdets udførelse (ændringer som følge af CLP forordningen*, København: Beskæftigelsesministeriet:

Borchorst, A. (2002): *Køn, magt og beslutninger: Politiske forhandlinger om barselsorlov 1901-2002*. Århus: Aarhus Universitetsforlag

CO-industri og DI (2020): *Industriens overenskomst*. København: CO-I og DI.

DA og LO (2002): *Aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelse af arbejdstiden*, København: DA og LO.

DA og FH (2021) *Implementering af øremærket forældreorlov, artikel 5, stk. 2*, København: DA og FH.

Danmarks Statistik (2021): *Fædre øger deres barselsorlov med en dag pr. år*, Nyt fra Danmarks Statistik 24/4/2021 nr. 158, København: Danmarks Statistik.

Dansk El-forbund (2019): *EU-dom om arbejdstid kan også få indvirkning i Danmark*, København: Dansk El-forbund.

De la Porte, C., T.P. Larsen and D. Szelewa (2020): 'The work-life balance directive: Towards a gender equalizing EU regulatory welfare state? Denmark and Poland compared'. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 691(1): pp. 84–103.

Det europæiske arbejdsmiljøagentur (2021): *Rammedirektivet om arbejdsmiljø*, Bruxelles: Det europæiske arbejdsmiljøagentur.

Det europæiske arbejdsmiljøagentur (2022): *EU-direktiver om arbejdsmiljø*, online [EU-direktiver om arbejdsmiljø | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](https://europa.eu/eu-ropa/osha)

DI og CO-industri (2002): *Protokollat om implementering af EU direktivet om tidsbegrænset ansættelse*. København: DI og CO-industri.

DI og Co-industri (2007): *Industriens organisationsaftaler 2007-2010*.

DI og CO-industri (2020): *Industriens organisationsaftaler 2020-2023*. København: DI og CO-industri.

DI og CO-industri, (2008): *Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø*, København: DI og CO-industri.

Direktiv (1999/70/EC): *Concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP*, Brussels: EU Communities.

Direktiv (2002/14/EF af 11/3/2002): *Om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab - Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælles erklæring om arbejdstagerrepræsentation*, Bruxelles: European Communities.

Direktiv (89/391/EC): *om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet*, Bruxelles: European Communities.

Direktiv (97/81/EF af 15/12 1997): *om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS - Bilag : Rammeaftale om deltidsarbejde*, Bruxelles: European Communities.

Direktiv (2002/73/EF af 23/09 2002) *om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår*, Bruxelles: European Communities.

Direktiv (2006/54/EF af 5/07 2006) *om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv*, Bruxelles: European Communities

Due, J., J. S. Madsen og C. S. Jensen, C (1992): *EF og den sociale dimension - en sociologisk analyse*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Duvander, A.Z. and Cedstrand, S. (2022): 'Gender Equal Parental Leave Use in Sweden: The Success of the Reserved Months', in C. de la Porte, G. B. Eydal, J. Kauko, D. Nohrstedt, P. 't Hart and B. S. Tranøy (eds.) *Successful Public Policy in the Nordic Countries*. Oxford: Oxford University Press.

Europa Kommissionen (1999): *Åbningskrivelse om inkorporeringen af Rådets direktiv 93/104/EØF af 23 november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, til udenrigsminister Niels Helveg Petersen*, SG(99) D/9383, Bruxelles: Europa Kommissionen.

Europa Kommissionen (2001): *Begrundet udtalelse rettet til Kongeriget Danmark i henhold til artikel 226 i traktaten af Det Europæiske Fællesskab om manglende gennemførelse i dansk ret af direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden*, C(2001)2942, Bruxelles: Europa Kommissionen.

Europa Kommissionen (2022) *2022 European Semester: National reform programmes and stability/convergence programme and recommendations*, Brussels: European Communities.

EU-Reformgruppen (2021): *Folketinget i Europa – Europa i Folketinget. Hvordan Folketinget kan styrke sin indflydelse på og parlamentariske kontrol med EU-politikken*. København: Folketinget.

ETUC (2019): *Activity Report 2015-2019*. European Trade Union Confederation, Vienna 21-24, May 2019.

FH (2021): *Kæmpe mørketal: langt flere udsættes for seksuel chikane end officielle tal viser*, København: FH.

FH (2019) *EU-dom: Arbejdsgivernes ansvar at arbejdstiden ikke løber løbsk*, nyhedsbrev 21/5/2019, København: FH.

Flynn, P. (1993): *Brev til LO formand Bent Nielsen om aftaleimplementering*, Bruxelles: DG Employment and Social Affairs.

Folketingets tidende (2004): *Oversigt over gennemførte EU-retsakter på beskæftigelsesområdet og deres påvirkning af danske lønmodtagernes beskyttelsesniveau og rettigheder, 1973-2003*, 2. samling S2024, (2004-2005), København: Folketingets tidende.

FTF (2016): *Delvis opfyldelse af deltidsdirektivet*, Nyhedsmeddelse 18/1/2016, København: FTF.

Harlang, C. (1995): *EF-unionen og Dansk arbejdsret*, København. Akademisk Forlag.

Hasselbach O. (2005): Informations og samrådsloven med kommentarer: København: DJØF forlaget.

Hix, S. and B. Høyland (2013): 'Empowerment of the European Parliament. *Annual Review of Political Science* 16: 171-189.

Hoffritz, K. (2018): 'Vikarernes retsstilling på funktionærområdet' I A.J. Jensen og L.S. Andersen LS (red.): *Funktionærloven 80 år*. København: Jurist og Økonomforbundets forlag, s.113-134.

Institut for Menneskerettigheder (2020): *Analyse: Håndhævelsen af forbuddet mod seksuel chikane på arbejdsmarkedet*. Kbh Institut for Menneskerettigheder.

KL og FF (2017): *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse*, København: KL.

KL (2002): *Administrativ information 2121 om administrationsgrundlag til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse*: København: KL

KL, Amrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO (2002): *Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse per 1. juni 2002*.

KL og KTO (1999): *KL og KTO-aftaler om arbejdstid mv. pr. 1 april 1999*, København: KL og KTO.

Knudsen, H. (2005): Medindflydelse på europæisk, *Tidskrift for arbejdsliv*, 7(3)

KOM (2004)62) om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i direktiverne for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (89/391 (rammedirektiv), 89/654 (arbejdsstedet), 89/655 (arbejdsudstyr), 89/656 (personlige værnemidler), 90/269 (manuel håndtering af byrder) og 90/270 (skærmterminaler), Bruxelles: European Communities.

Kristiansen, J (2013): *Aftalemodellen og dens europæiske udfordringer*. København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.

Larsen, T. P. (2002): *Den danske model en hellig ko – et spil om interesser, når EU's arbejdstidsdirektiv implementeres i Danmark*. Speciale, Aalborg: Aalborguniversitet.

Larsen T.P., J. Arnholtz og M. Mailand (2015): *EU og arbejdsmarkedet 2014-2015*, FAOS rapport 132, København: Københavns Universitet.

Larsen T.P., J. Arnholtz og M. Mailand (2017): *EU og arbejdsmarkedet 2015-2017*, FAOS rapport 151, København: Københavns Universitet.

Larsen, T. P. and A. Ilsøe (2021): Regulating non-standard work in the Nordics – opportunities, risks and responses. In Ilsøe A. and Larsen T. P. (eds): *Non-standard work in the Nordics – troubled waters under the still surface*, København: Nordisk Ministerråd.

Larsen T.P. and P. Taylor-Gooby (2004): New Risks at the EU Level; A Spillover from Open Market Policies? In Taylor-Gooby, P. (eds.): *New Risks, New Welfare*, Oxford: Oxford University Press.

Larsen, T.P. og Mailand, M. (2014): *Bargaining for Social Rights (BARSORIS) National report Denmark*. FAOS research report 141. Copenhagen: FAOS.

Larsen, T.P. (2008): *EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse – effekter i den kommunale sektor - Undersøgelse gennemført for KL og KTO*. København.

Larsen, T.P. (2007): *Working carers and the welfare state – effects and influences of European work-life balance policies*, Phd thesis, Canterbury: University of Kent.

Larsen, T.P., J. Arnholtz, and N. W. Hansen NW (2010): *Danish Flexicurity- a role model, but what is there to copy? – the case of fixed-term, agency and visiting workers*, paper presented at the ILERA conference in Copenhagen.

Larsen, T. P. og S. E. Navrbjerg (2018): Bargaining for equal pay and work–life balance in Danish companies – Does gender matter? *Journal of Industrial Relations* 60(2): 176-200.

Larsen, T.P. og S.K. Andersen (2006): *Frivillige aftaler- en ny europæisk reguleringsform. Et empirisk studie i implementeringen af teleaftalen i Danmark, Sverige, Storbritannien, Tyskland og Ungarn*, Faos forskningsnotat 70. København: Københavns Universitet.

LBK nr 896 af 24/05/2004 *Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet*, København: Beskæftigelsesministeriet.

LBK nr 230 af 12/02/2021 *Bekendtgørelse om ferie*. København: Beskæftigelsesministeriet.

LO og DA (2001): *Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde*, København: LO og DA.

LO og DA (2002): *Aftale om implementering af direktivet om tidsbegrænset ansættelser*, København: LO og DA.

LO og DA (2011): *Opsamlingsaftale mellem DA og LO – lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau*. København: LO og DA.

Lorentzen, A. K. (2011): 'Atypisk ansattes retsstilling efter lovgivning og overenskomst'. I Scheur, S. (ed): *Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked*, LO-dokumentation nr. 1, København: LO.

Lov nr. 1385 af 21/12/2005 *Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.* København: Beskæftigelsesministeriet.

Lov nr. 248 af 8/5 2002 *Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet*, København: Beskæftigelsesministeriet.

Lov nr. 297 af 22/03/2016 *Lov om ændring af deltidslov*, København: Beskæftigelsesministeriet.

Lov nr. 379 af 10/06/1997 *Forslag om lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, L259*, Beskæftigelsesministeriet: København.

Mailand, M. (2008): *Coalitions and policy coordination - revision and impact of the European Employment Strategy*. Copenhagen: DJØF Publishing.

Mailand, M. and J. Arnholtz (2015): Formulating European work and employment regulation during the pre-crisis years: Coalition building and institutional inertia. *Journal of European Social Policy* 25(2).

Navrbjerg, S., T. P. Larsen, M. M. Johansen (2010): *Arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdspladsen*, LO-dokumentation, København: LO.

Nielsen, H.K. (2000): Ingen højeste arbejdstid, *Ugeskrift for retsvæsen* 134(5).

Rasmussen, S., Madsen, P.K., Larsen, T.P., Ilsøe, A., Bach, E.S. (2020): Chapter 4 Non-standard work in Denmark. In Ilsøe, A. & Larsen, T.P. (eds.) *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface*. TemaNord report, The Nordic Future of Work: Copenhagen: The Nordic Council of Ministers.

Rasmussen S., Refslund, B., Sørensen, O. og Larsen T. P. (2016): *Reducing precarious work in Europe through social dialogue – the case of Denmark*, Aalborg: Aalborg Universitet.

Regeringen, (2021/2022) *Regeringens lovprogram fro 2021/2022, Socialdemokratiet*, København: Regeringen.

Rostgaard, T., og A. Ejrnæs, (2021): How Different Parental Leave Schemes Create Different Take-up Patterns: Denmark in Nordic Comparison. *Social Inclusion*, 9(2), 313–324.

Sag C-518/15; *Domstolens dom (Femte Afdeling) af 21. februar 2018*. Brussels: European Communities.

Sag: C-151/02 *Domstolens Dom af 9. september 2003*. Brussels: European Communities.

Sag C-211-19 *Judgment of the Court (Tenth Chamber) of 30 April 2020*
Brussels: European Communities

Sag C742-19 *Domstolens dom (Store Afdeling) af 15. juli 2021*. Brussels: European Communities.

Sag 50/2017 *Arbejdsmiljørepræsentanten havde ikke godtgjort at tillidsrepræsentanten var særligt beskyttet mod afskedigelse indenfor et tilsvarende fagligt område*, Højesteretsdom af 29 november 2017, København.

Samarbejdssekretariatet (2020): *Statens samarbejdsaftale*. København.

Sand, J. (2018): *Det er os de andre ikke vil lege med – om 15/8 timers grænsen, tjenestemænd, søfarende, elever og midlertidigt ansatte*. I Jensen AJ og Andersen LS (red.) *Funktionærloven 80 år*, København: DJØF forlag, s199-220.

Scheuer, S. (2017): *Atypisk beskæftigelse i Danmark. LO-documentation no. 1/2017*. Copenhagen: LO.

Strøby-Jensen, C. (1998): *Arbejdsmarked og europæisk integration II - En sociologisk analyse af den europæiske models etablering i EU*, København: Københavns Universitet.

Tricart, J.P. (2020) : *Once upon a time there was the European social dialogue*. In: Vanhercke, B. et al. (eds.) *Social policy in the European Union 1999-2019: the long and winding roads*. Brussels: ETUI and OSE.

Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti (2019): *Aftale om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet*, København: Arbejdstilsynet.

Werner, H. og T.B. Skyum, (2018): 'EU og Funktionærerne'. I A. J. Jensen og L. S. Andersen (red.): *Funktionærloven 80 år*, København: DJØF forlag.

Zeitlin, J. and B. Vanhercke (2014): *Socializing the European semester? Economic governance and social policy coordination in Europe 2020*. Report Prepared for the Swedish Institute of European Studies (SIPUIS). SIPUIS report 7: 2014.

Appendix A - Interview

Alle 24 interview er gennemført januar – marts 2022 face-to-face, undtagen interviewene markeret med *, som er gennemført online.

Interview med danske organisationer og ministerier

Bente Sorgenfrey, næstformand, FH
 Lise Lotte Toft, afdelingschef, int. konsulent Heidi Rønne, int. konsulent
 Maria Bjerre og int. konsulent Tobias V. Christiansen, FH
 Dorthe Andersen, leder af FH's Bruxelles-kontor, FH*
 Peter Nisbeth, Lotte Dickow Schmidt, Arbejdsliv og Arbejdsret, FH
 Peter Kaae Holm, formand for Den Grønne Gruppe, og Nadja Abelgren
 Olsen, EU-chef, 3F
 Mona Striib, formand, Jakob Bang, forhandlingschef, FOA
 Anja C. Jensen, formand, Mads Samsing, næstformand Nille Aaby, EU-
 politisk rådgiver, HK
 Claus Jensen, forbundsformand, og Johan Moesgaard Andersen, EU-
 chef, Dansk Metal
 Grete Christensen, formand, og Marianne Holm Andersen,
 chefkonsulent, DSR
 Dorthe Lange, næstformand, Kristina Aaltonen, leder af Bruxelles
 kontor, og Jakob Munksgaard Juul Holm, konsulent, DLF
 Steen Karlsen, forbundskonsulent - Internationalt, NNF
 Käthe Ryom, international chefkonsulent, Akademikerne AC
 Christiane Mißbeck-Winberg, EU politisk chef og Steen Müntzberg,
 vicedirektør, DA
 Birgit Øbakke, chefkonsulent, Jura og EU, KL
 Vibe Rømer West, afdelingschef, Beskæftigelsesministeriet

Interview med udenlandske organisationer og EU-institutioner

Esther Lynch, deputy general secretary, ETUC *
 Karla Wixe, LO (Sverige) *
 Mika Domisch, international sekretær, TCO (Sverige)*
 Marjolijn Bulk, policy advisor European affairs, NFV (Holland)*
 Andreas Botsch, director Europe and International Affairs, DGB
 (Tyskland)*
 Studnica Lucie, CMKOS (Tjekkiet)*
 Jesús Gallego, UGT (Spanien)*
 Marianne Wind, MEP Socialdemokratiet*
 Nikolaj Villumsen, MEP Enhedslisten*