

kan nok derfor være en del å vinne på en litt sterkere samordning mellom bokas ulike deler.

Som jeg sa innledningsvis, så vil nok «Det kollektive arbeidslivet» dekke et lenge følt savn blant mange. Mitt hovedinntrykk av boka er at den er godt skrevet og både morsom og svært interessant med sin blanding av faktiske kunnskaper, synspunkter og vurderinger. Den bør ha et stort nedslagsfelt, i og med at den dekker så mange disipliner. Boka er svært oppdatert og omfatter begivenheter som nylig har funnet sted, som f.eks. den omstridte overføringen av forhandlingsansvaret for lærerne fra stat til kommune.

Eli Mette Jarbo

P. Wahlgren (ed.): Stability and Change in Nordic Labour Law. Scandinavian Studies in Law, Volume 43. Stockholm, Jure Law Books 2002. 415 s. ISBN 91-85142-57-3.

1 Introduksjon

Boka "Stability and Change in Nordic Labour Law" ble utgitt i anledning den 7. europeiske arbeidsrettskongress i Stockholm 4.-6. september 2002. Den inneholder artikler fra 14 bidragsytere. I forordet tas det utgangspunkt i Folke Schmidts beskrivelse av endringene i svensk arbeidsrett på 1970-tallet. Schmidt beskrev hvordan lovgiver entret en arena som tradisjonelt var forbeholdt arbeidslivets parter. Beskrivelsen er representativ også for utviklingen i de øvrige skandinaviske land, selv om det er ulikheter i de endringer som har funnet sted. Ifølge forordet er målsettingen med boka å gi en bred, men ikke uttømmende, komparativ analyse av den arbeidsrettslige utvikling i de skandinaviske land de siste tiår. Bidragsyterne har et siktemål om å få fram at utviklingen er preget av to hovedtendenser: stabilitet og endring. Grunnpilarene i den nordiske modell er i stor grad uendret. Arbeidslivets parter har en sterk posisjon, og tariffavtaler er fremdeles det viktigste virkemiddel for rettslig regulering av arbeidsmarkedet. På enkelte felter har det imidlertid inntruffet store endringer, noe som særlig sees i sammenheng med den internasjonale innflytelse lovgivning på europeisk nivå har hatt og vil ha i fremtiden. To stikkord er her fleksibilitet og de-regulering, illustrert ved Ann Numhauser-Hennings og Ronnie Eklunds artikler innen temafeltet "atypiske arbeidsforhold".

Artikkelsamlingen begynner med Ole Hasselbalchs søken etter den nordiske arbeidsrettens røtter, og avsluttes med Niklas Bruuns refleksjoner omkring den nordiske arbeidsrettens fremtid. Bruuns hovedbudskap er at selv om de institusjonelle og strukturelle rammer for nordisk arbeidsrett kan synes nokså uendret, må vi ikke forledes til å overse de store endringer som stadig finner sted i det samfunn arbeidsretten skal virke i. For arbeidsrettsjurister er utfordringen å forme fremtidens nordiske arbeidsrett, hvis skjebne heldigvis ikke er forutbestemt.

Selv om fremstillingen ikke pretenderer å være uttømmende, kunne nok enkelte sentrale emner med fordel vært behandlet, eventuelt til fortrengsel for enkelte bidrag som emnemessig er av mindre viktighet. Arbeidskamp og organisasjonsfrihet er berørt flere steder, men en sammenfattende artikkel med disse emner som spesifikt tema ville vært ønskelig. Gjennomgående savner vi en bredere analyse av menneskerettighetenes økte betydning på arbeidsrettens område, særlig med en gjennomgang av ILO-instrumentene og Den europeiske sosialpakt. Også de to FN-konvensjonene fra 1966 og Den europeiske menneskerettighetskonvensjon kunne vært berørt. Arbeidstid er et annet emne som hadde fortjent oppmerksomhet. Kanskje kunne også forordet vært bygget ut, eller det kunne vært føyd til en avsluttende del, med en oppsummering av enkelte nyanseforskjeller mellom artikkelforfatterne og noen felles tendenser og konklusjoner som går igjen i flere av artiklene. For eksempel beskrives den tradisjonelt autonome stilling arbeidslivets parter i Norden har, dels som en hemsko for arbeidsrettsutviklingen og dels som en garanti for nødvendig stabilitet i nordisk arbeidsrett. Det er bred enighet om at regelproduksjonen internasjonalt ikke har påført den nordiske modell et banesår, selv om implementering av EU-arbeidsrett har skapt til dels betydelige friksjoner mellom de to rettskulturer. I forklaringene av grunnlaget for disse friksjonene kan enkelte nyanseforskjeller skimtes – men de skyldes nok helst ulikt fokus ut fra tema, ikke noen egentlig uenighet om friksjonsårsakene. For eksempel fremhever Ruth Nielsen at EU-retten er mer rettet mot beskyttelse av enkeltindividet enn nordisk arbeidsrett, som fokuserer mer på kollektivet. Andre – deriblant Ole Hasselbalch – fokuserer mer på innhugget EU-retten har gjort i de (representative) sosiale parters maktmonopol. De fleste synes imidlertid å være enige om at implementering av EU-rett har forskjøvet balansepunktet mellom lovgivning og tariffavtaler i favør av den førstnevnte reguleringsformen, men er samtidig også enige om at grunnpilarene i den nordiske modell bestå også fremover.

Kvaliteten på artiklene er varierende, både innholdsmessig og språklig. En del passasjer bærer preg av nokså direkte oversettelse fra nordisk

språkdrakt til engelsk. En grundigere språkvask kunne løftet det språklige nivå på noen av artiklene. Samtidig kunne en noe strammere redaksjonell linje forhindre dobbeltbehandling. Det faktiske belegg for de komparative analysene er heller ikke alltid like overbevisende, noe som kanskje har sammenheng med at jurister – som har stått for de fleste bidragene – ut fra metodisk tilnærming ikke har noen utstrakt erfaring i å foreta komparative analyser. De fleste artiklene er imidlertid gode og instruktive. Eksempelvis gir Tore Sigeman en god innføring i stillingsvernet i de skandinaviske land, Lynn Roseberry gir en utførlig oversikt over utviklingen av diskrimineringslovgivning i Skandinavia, og Torgeir Aarvaag Stokke gir en utførlig komparativ analyse av de nordiske meklingsinstitutter. Artiklene gir leseren et verdifullt innblikk i ulike samtidsteoretiske innfallsvinkler, og boka kan bli en viktig inspirasjonskilde i større lovarbeider – som Arbeidslivslovutvalgets. Samlet sett gir den en nyttig presentasjon av nordisk arbeidsrett ved inngangen til det 21. århundre.

2 Presentasjon av de enkelte artiklene

The Roots – the History of Nordic Labour Law; av Ole Hasselbalch

Hasselbalch gir en historisk oversikt over utviklingen av nordisk arbeidsrett. Han tar utgangspunkt i en felles rettstradisjon for Skandinavia, presenterer overgangen fra føydalsamfunn til oppmykning av arbeidsmarkedet ved introduksjon av den individuelle arbeidsavtale, for så å munne ut i den moderne arbeidsrettslige tidsalder – som bl.a. kjennetegnes ved den kollektive dimensjonen. Med utgangspunkt i ”Septemberforliget” av 5. september 1899 gjennomgår Hasselbalch viktige begivenheter i første del av forrige århundre som danner utgangspunkt for dansk kollektiv arbeidsrett. På samme måte introduseres vi for de historiske utgangspunkter i Norge, Sverige og Finland. Organisering på så vel arbeidstaker- som arbeidsgiversiden og utviklingstrekkene skjer noenlunde parallelt i tid mellom de nordiske landene, og i utviklingen drar de veksler på hverandre.

Avsnitt 4 tar for seg statens inntog på arbeidsmarkedet, ved individbeskyttende lovgivning. Hasselbalch gir oss en kort oversikt over utviklingen av lovgivning om helse og sikkerhet, ordninger som trer inn ved bortfall av arbeidsinntekt i arbeidsforholdet, stillingsvern og rettigheter ved arbeidsledighet. Igjen understrekes vekselvirkningen mellom de nordiske land. I avsnitt 5 behandles utviklingen av regler om medinnflytelse og medbestemmelse, som i alle landene finnes både i tariffavtaler og lovgivning. Omfanget og rekkevidden av slike regler har økt gjennom implementering av regler gitt på europeisk nivå. Hasselbalch mener at nordisk arbeidsrett har gått inn i en ny æra, idet man fra 1970-tallet har implementert internasjonale regler i de nasjonale rettssystemer. EU-arbeidsrettens inntog har utfordret den tradisjonelt autonome skandinaviske modell der arbeidslivets parter styrer utviklingen gjennom avtaler. Tariffavtaler har ikke vært tilstrekkelig som virkemiddel til å implementere EU-arbeidsretten. Statens intervensjon gjennom lovgivning har derfor blitt stadig viktigere, men har ikke vært smertefri. Materiell disharmoni mellom EU- og skandinavisk rettstradisjon har også

skapt problemer og har presset frem en ny trend i retning av å revidere eldre arbeidsmarkedslovgivning i Skandinavia. Parallelt med dette har man merket to tendenser: større utbredelse av *lokale lønnsforhandlinger* og større adgang til å *fravike lovgivning* gjennom tariffavtaler (tariffdispositive bestemmelser).

Nordic and EU Labour Law; av Ruth Nielsen

Nielsen analyserer samspillet mellom arbeidsrett på europeisk og nordisk nivå. EU-retten presenteres som ung og dynamisk med vide rammer for samspill mellom mange aktører. Motstykket er nordisk arbeidsrett som tradisjonelt har vært oppfattet som en autonom rettsdisiplin med partene i arbeidslivet som aktører. Mens tariffavtalen står sterkt i nordisk arbeidsrett, er rettsgrunnlaget i EU i større grad basert på lovgivning. Det er en naturlig følge av at EU-retten er mer rettet mot beskyttelse av enkeltindividene enn nordisk arbeidsrett, der den kollektive dimensjon er sentral. Implementering av EU-rett har i noen grad forskjøvet balansepunktet mellom lovgivning og tariffavtaler i Norden. Kritikere hevder derfor at EU-arbeidsretten utgjør en trussel mot den nordiske modell. Særlig sterk har kritikken vært i Danmark, hvilket forklarer en langvarig motvilje mot å implementere direktiver ved lovgivning.

Som en viktig del av samspillet mellom arbeidsretten på europeisk og nordisk nivå fremheves den rettslige dialog mellom EF-domstolen og de nasjonale nordiske domstoler. Nielsen nevner en rekke avgjørelser fra EF-domstolen som gjenspeiler EU-arbeidsrettens innvirkning på mange felter av nordisk arbeidsrett. Hun utdyper dette med en gjennomgang av reglene om likestilling, stillingsvern, fri bevegelighet og beskyttelse av fundamentale rettigheter på europeisk nivå. Særlig når det gjelder likestilling mellom kjønn, har det vært mange saker. Flere av dem har dreiet seg om helt sentrale prinsipper i EU-retten. Som eksempel nevnes Danfos-saken, som regnes som et landemerke for så vidt gjelder bevisbyrde. Av andre eksempler nevnes Royal Copenhagen-saken, der EF-domstolen slo fast at EU-rettens likelønnsprinsipp også får anvendelse på tariffavtalte lønnsbestemmelser. Prinsippet om direkte virkning av traktatens artikkel 141 ble fastlagt i forlengelsen av EF domstolens avgjørelse i Pedersen-saken.

Employment Agreements and Contractual Work in the Nordic Countries; av Kent Källström

Artikkelen tar for seg forholdet mellom selvstendig oppdragstaker- og arbeidstakerforhold i de nordiske land. Det første kjennetegnes ved at en tilbyder av arbeidskraft produserer et forutbestemt resultat for oppdragsmottaker, det siste ved at en arbeidstaker stiller hele sin arbeidskraft til disposisjon for en arbeidsgiver. Arbeidsretten beskjeftiger seg med arbeidstakerforholdet, og rekkevidden av dens anvendelsesområde avhenger av hvordan arbeidstakerbegrepet defineres. Källström peker på at det ikke er noen klare legaldefinisjoner av arbeidstakerbegrepet i noen av de nordiske land, og at skillet mellom arbeidstaker- og oppdragstakerforhold synes enklere i teori enn i praksis. Kanskje er det ønskelig også i nordisk arbeidsrett (som i Tyskland, Italia og Storbritannia) å operere med en mellomkategori – ”dependant workers” – med behov for vern av helse og sikkerhet på arbeidsplassen og arbeidstid. Rudimenter av dette har man i svensk lovgivning, men for øvrig ikke i Norden. Isteden opereres det med et vidt arbeidstakerbegrep som i stor grad favner denne ”mellomkategorien”. Källström hevder at en bevisst politikk historisk sett har vært å innlemme størsteparten av befolkningen i arbeidstakerliknende forhold. Dette var et naturlig mål når befolkningen i stor grad besto av ufaglært arbeidskraft. Når dette endres og arbeidsmarkedet for en stor del består av høyt utdan-

nede og spesialister, er en slik målsetting ikke lenger selvsagt. En spesialist vil søke å utnytte sin markedsverdi. Derfor er det ikke lenger gitt at det tradisjonelle omfang av arbeidstakerforhold vil være det ressursoptimale. Kanaliseres tilbud av arbeidskraft i nye former, vil fagforeningenes monopol på arbeidsmarkedet opphøre. Utbredelsen av det tradisjonelle arbeidstakerforhold ser Källström som et utslag av en tradisjonell sosial modell i de nordiske land. Næringsstruktur osv. kan likevel gi forskjellige utslag i de ulike land. I denne sammenheng peker han på at de vest-nordiske land (Danmark, Island og Norge) i noen grad avviker fra de øst-nordiske (Sverige og Finland). Källström ser så på utslagene i de enkelte lands lovgivning og finner at Sverige og Finland i større grad enn de andre nordiske landene opererer med et enhetlig arbeidstakerbegrep i all lovgivning, fra skatte- til sosiallovgivning, men at alle landene går i retning av et mer enhetlig arbeidstakerbegrep. Til slutt tar Källström for seg de viktigste momenter domstolene vektlegger når grensen mellom oppdragstaker- og arbeidstakerforhold skal trekkes. Konklusjonen er at forskjellene de nordiske land imellom er marginale.

Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features; av Reinhold Fahlbeck

Etter en oppsummering av den historiske bakgrunn for den nordiske modell utpeker Fahlbeck følgende grunnleggende særtrekk: nykorporativisme (en samfunnsmodell hvor den politiske sfære ikke eksklusivt er forbeholdt partiene, og organisasjonene er integrert som politiske aktører), sentralisering/desentralisering, og de sosiale parters selvregulering. Her får vi den nordiske modell og kollektive arbeidsrett presentert i et nøtteskall. Nykorporativismen er ifølge Fahlbeck (fortsatt) et fremtredende trekk ved de nordiske land. Det skyldes, i hvert fall delvis, de nære forbindelser mellom (hoveddelen av) fagbevegelsen og sosialdemokratiet, den tradisjonelt sterke politiske strømning i de nordiske land. De sosiale parters sterke understrekning av prinsippet om selvregulering på arbeidsmarkedet inngår således, særlig i Danmark og Norge, i en noe underlig symbiose med staten, ettersom statsintervensjon (eksempelvis ved tvungen lønnsnemnd) ofte fremprovoseres av partene og må anses som en integrert del av systemet.

Deretter beskriver Fahlbeck organisasjonenes plass og betydning rettslig og faktisk. Organisasjonsfloraen presenteres sammen med statistikk som viser en gjennomgående svært høy organisasjonsgrad i Norden. Norge skiller seg her ut med en vesentlig lavere organisasjonsgrad enn de øvrige nordiske land (tallene er for 1995: DK – 76 %, F – 78 %, N – 56 % og S – 85 %). En (mulig) forklaring på dette er at Norge i motsetning til de tre øvrige land har en statsadministrert arbeidsledighetstrygd, uten involvering av fagbevegelsen. Den nordiske foreningsretten skisseres også for så vidt gjelder arbeidslivets organisasjoner. Et nordisk særtrekk er fraværet av lovregulering og et sterkt innslag av selvregulering.

Avsnitt 6 tar for seg kollektive forhandlinger og forhandlingsstruktur i Norden. Kjennetegnet er fortsatt en sterk grad av sentralisering, men med en forsiktig tendens til desentralisering fra 1990-tallet av. Desentraliseringen har ifølge Fahlbeck hovedsaklig medført tre endringer: Nasjonale forhandlinger mellom hovedorganisasjonene i privat sektor har enten tatt slutt (Sverige - SAF trakk seg på begynnelsen av 1990-tallet fra alle sentrale forhandlinger) eller avtatt (Danmark). For det andre har forhandlingene på bransjeplan endret karakter, idet overenskomstene har blitt mindre detaljerte og det i stigende grad er lagt til rette for forhandlinger på den enkelte bedrift – enten på tillitsvalgtnivå eller individuelt nivå. Endelig er desentralisering primært et fenomen i privat

sektor. Behandlingen av statsintervensjon i forhandlingsprosessen illustrerer noen problemer innen den nordiske modellen. Danmark er for eksempel anmodet av ILO om å endre lovgivningen om meklingsinstitusjonens adgang til å koble forhandlingsområder og undergi disse tvungen felles uravstemning. I Norge har staten i tiden fra 1952 til 1995 grepet inn i om lag 130 lønnsoppgjør med beslutning om tvungen lønnsnemnd. Fahlbeck påpeker at statsinngrepene, både i Danmark og Norge, underminerer frie kollektive forhandlinger og er problematiske i forhold til ILO-konvensjoner og Den europeiske sosialpakt. Tilsvarende inngrepstradisjoner finnes ikke i Sverige og Finland. Svakere meklingsinstitusjoner og fravær av uravstemninger over tarifforslag angis blant forklaringene på denne forskjellen.

Fahlbeck gir også et overblikk over systemet for løsning av rettsstvister i de nordiske land. Et fellestrekk er nettopp distinksjonen mellom interesse- og rettsstvister, hentet fra tysk rett. Artikkelen avsluttes med en kort sekvens om forholdet mellom EU-arbeidsretten og den nordiske modell. Her konstateres en viss friksjon mellom modellens selvreguleringsaspekt, og de krav til lovgivning som følger med implementering av EU-direktiver. Fahlbecks konklusjon er at det ikke er sannsynlig at den nordiske modell vil undergå radikale forandringer i den nærmeste fremtid. Forklaringen er modellens tilpasningsdyktighet, eksemplifisert ved måten den drastiske økningen i atypisk arbeid, outsourcing og utleie av arbeidskraft har blitt innpasset på. Forandringer vil skje, men de blir ifølge Fahlbeck av typen ”forandring for å bevare”.

Mediation in Collective Interest Disputes; av Torgeir Aarvaag Stokke

Artikkelen gir en komparativ analyse av meklingsinstituttet i de nordiske land. Et viktig siktemål er å få frem meklings betydning for tarifforhandlinger. Stokke gjennomgår først utviklingen av de nordiske meklingsinstitusjoner. Deretter følger en sammenlikning av meklingsregler og -praksis i de fire nordiske land.

Historisk sett så fagforeningene meklings som et viktig verktøy for å styrke de kollektive forhandlinger. Mekling ble først introdusert i Sverige i 1906, tett etterfulgt av Danmark (1910) og Norge (1916). I Finland kom lovgivning som etablerte en permanent meklingsinstitusjon først i 1925, men ordninger med lovfestet meklings gjaldt fra langt tidligere. Utviklingen av meklingsstjenestene har nær sammenheng med graden av organisasjonsmessig sentralisering og forhandlingskapasiteten til de sentrale aktører i arbeidslivet. Forskjeller i industrialiseringstakt og laugstradisjoner er faktorer som ofte blir brukt for å forklare ulikheter i organisering mellom de nordiske land. Raskere industrialisering og svakere laugstradisjoner i Norge og Sverige fremmet organisering i industriforbundsmodellen, til forskjell fra Danmark der laugstradisjoner tradisjonelt har stått sterkt.

Arbeidstaker- og arbeidsgiverforeningenes indre styrke kan også være med på å forklare forskjeller mellom de nordiske meklingsinstitusjonene. Dansk LO har tradisjonelt hatt liten innflytelse i forhold til medlemsforbundenes kollektive forhandlinger, hvilket gjenspeiles i at den danske meklingsinstitusjon lovgivningsmessig sett er den mektigste av de nordiske. Svensk LO har tradisjonelt stått meget sterkt i forhold til medlemsforbundene, hvilket forklarer at Sverige inntil 2000 hadde den svakeste meklingsinstitusjonen blant de nordiske land. Den norske ligger et sted midt imellom. De historiske utviklingstrekk forklarer endel variasjoner og ulikheter mellom de nordiske meklingsinstitusjonene. Alle hviler imidlertid på to grunnleggende prinsipper: partenes *plikt til å varsle* meklingsinstitusjonen om kamptiltak og *plikten til å ta del i meklings* når

de blir innkalt. Etter at svensk lovgivning ble endret i 2000, er også et tredje prinsipp felles: *meklingsmannens rett til å forby arbeidsstans* inntil mekling er avsluttet. Prinsippene er noe ulikt utformet, og rettsvirkningene av brudd på dem varierer. Et eget avsnitt er viet utviklingen i Sverige, særlig de viktige endringene som skjedde i år 2000 og som unntar parter som inngår i tariffavtalte meklingsordninger, fra lovbestemt tvungen mekling.

Partenes råderett over meklingsforslag er et emne som er viet mye oppmerksomhet, og Stokke nevner i den forbindelse drøftelsene i NOU 2001: 14 "Vårens vakreste eventyr...". Dansk lovgivning er alene om å utstyre meklingsmannen både med en rett til å kreve avstemning og rett til å koble avstemning av ulike tariffområder. Til sammenlikning har meklingsmannen etter norsk lov rett til å koble (atvl. §35 nr. 7; nå § 35 nr. 9), en regel som imidlertid gir liten makt ettersom meklingsmannen ikke samtidig er utstyrt med rett til å påby avstemning (jf. ARD 1982.200). Dansk rett volder problemer i forhold til både ILO-konvensjonene nr. 87 og 98 og Den europeiske sosialpakt. Organisasjonsfrihetskomiteen i ILO har flere ganger konkludert med at dansk rett er konvensjonsstridig.

Ideelt sett bør partene være i stand til selv å revidere tariffavtalene uten å ty til mekling, men faktum er at partene lett gir opp fordi de regner med å komme bedre ut ved mekling. Dette representerer et paradoks ved meklingsinstituttet. Stokke påpeker at et stort antall meklinger kan gjenspeile ufullkommenheter ved det enkelte lands forhandlingssystem – og fremhever i den sammenheng Norge.

Involvement of Employees in Private Enterprises in Four Nordic Countries; av Örjan Edström

Edström analyserer de nasjonale ordninger for å involvere ansatte i beslutningsprosesser i private foretak. Innledningsvis påpekes at det i de nordiske land er ansett for å være av stor viktighet for engasjement og deltakelse at de ansatte involveres i bedriftenes beslutningsprosesser, og også for økt produktivitet og effektivitet. Reguleringen av feltet innebærer både begrensninger i arbeidsgivers styringsrett og en aksept av denne som sådan. Artikkelen gir deretter et overblikk over systemene i de fire nordiske land. For hvert land gjennomgås først den generelle bakgrunn, deretter systemet for informasjon og drøftelser m.v. på arbeidsplassene, tillitsvalgtordningene og til slutt arbeidstakerrepresentasjon i foretakenes styrende organer.

Edström påpeker at grunnlaget for å involvere de ansatte i beslutningsprosesser i utgangspunktet er tariffavtale i alle fire land. Mest utpreget er dette i Danmark og Norge, men også i Sverige og Finland – hvor hjemmelsgrunnlaget er tariffdispositive bestemmelser i henholdsvis medbestämmandelagen (MBL, 1976) og lag om samarbete i företag (1978) – er tariffavtale i praksis det viktigste. Det er forskjeller i form og prosedyre mellom landene, men i praksis er likhetstrekkene klart dominerende. En vesentlig forskjell er dog at i Sverige og Finland angir loven en prosedyre for formelle forhandlinger også for virksomheter uten tariffavtale. Tillitsvalgtsystemene er forskjellige, bl.a. i den forstand at Sverige, i motsetning til øvrige nordiske land, har lovgivning som basis (lag om facklig förtroendemans ställning, 1974). Sverige skiller seg også ut med hensyn til vektleggingen av tillitsvalgte som representanter for organisasjonen, sett i forhold til rollen som representanter for de ansatte. Retten til representasjon i styrende organer i private foretak er i alle de fire landene regulert i lov, som innholdsmessig har mange likhetstrekk. Også her skiller imidlertid svensk lovgivning seg ut, bl.a. ved å gi fortrinn

til fagforeninger med tariffavtale, bare disse kan kreve styrerepresentasjon etter loven. Sverige har gjennom MBL den mest vidtrekkende regulering med hensyn til arbeidstakerinvolvering i beslutningsprosesser (den finske loven er sterkt influert av MBL). Etter MBL skal det forhandles om inngåelse av avtale om medbestemmelse etter krav fra en fagforening (slike tariffavtaler dekker i praksis arbeidsmarkedet). Forhandlingsretten understøttes av en residualrett til kamptiltak uavhengig av den ordinære fredsplikt.

Ett særtrekk ved MBL er ordningen med "facklig vetorätt" ved beslutning om innleie av arbeidskraft. Etter loven skal arbeidsgiveren informere om planer om innleie og deretter innlede forhandlinger med fagforeningen. Nok et særtrekk ved MBL er fagforeningens såkalte "tolkningsföreträdere" ved tvist om tolkning av avtale om medbestemmelse eller arbeidspliktenes omfang. Ordningen innebærer at fagforeningens tolkning i utgangspunktet skal legges til grunn inntil tvisten er avgjort.

Avslutningsvis tar Edström opp de utfordringer implementering av EU-direktiv med bestemmelser om informasjon og drøftelser har medført. Han slår fast at de nasjonale systemene i Danmark og Norge ikke korresponderer med det nye generelle direktivets (Dir. 2002/14/EF) krav om lovgivning vedrørende form og prosedyre for informasjon og drøftelser. Implementering av direktivet vil dermed kreve ny eller revidert lovgivning i de nordiske land, og også reise kritiske spørsmål sett i forhold til den nordiske modellen med hovedvekt på tariffavtale som reguleringsform.

The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions; av Jonas Malmberg

Malmberg tar for seg tariffavtalens normative funksjon i privat sektor. Ifølge ham er tariffavtalen uten tvil den viktigste kilde til normativ regulering av lønns- og arbeidsvilkår i de nordiske land. I den forbindelse fremheves at tariffavtaledekningen er meget høy – anslagsvis 70 % i Norge, 83 % i Danmark, 94 % i Sverige og 95 % i Finland. Malmberg understreker at den rolle arbeidslivets parter spiller i forbindelse med håndheving av retten, er like viktig som rollen som normskapere – den enkelte arbeidstaker vil i praksis ofte være avskåret fra å realisere sine tariffrettigheter uten støtte fra en fagorganisasjon.

Malmberg analyserer utviklingen i denne normreguleringen fra 1970-tallet og fram til i dag på nasjonalt nivå, bransjenivå og bedriftsnivå. Deretter behandles tariffavtalenes normative effekt og ufravikelighetsvirkninger i forhold til de medlemsbundne. Her drøftes også de ulike prosesssystemene for tarifftvister, herunder i hvilken utstrekning enkeltindivider kan håndheve tariffrettigheter via domstolene. Avsnitt 5 omhandler forholdet til utenforstående arbeidstakere (ikke tariffbundne). Ifølge Malmberg er utgangspunktet i de nordiske land at tariffavtaler bare har ufravikelighetsvirkninger for avtalepartene og deres medlemmer. Likevel har nordisk fagbevegelse oppnådd gjennomslag for at tariffavtalens vilkår skal få anvendelse for utenforstående arbeidstakere, og dette er reflektert i de nordiske rettssystemene. I den finske loven om tariffavtaler stadfestes at en tariffbundet arbeidsgiver er forpliktet til ikke å inngå arbeidsavtaler med vilkår som står i motstrid til tariffavtalens. I de øvrige nordiske land anvendes den samme regelen i rettspraksis som utslag av en normalforutsetning knyttet til tariffavtalene. Det betyr likevel ikke at slike arbeidsavtaler anses ugyldige mellom partene; men de vil innebære tariffbrudd. I Danmark, Finland og Sverige sanksjoneres tariffbrudd generelt ved (oppreisnings)erstatning ("bod" og "allmänt skadestånd"), hvilket ikke er

mulig etter norsk tariffrett. Også i forholdet mellom den tariffbundne arbeidsgiver og den utenforstående arbeidstaker vil de normative bestemmelser i tariffavtalen kunne få direkte virkning. Malmberg nevner at dette enten kan skje ved eksplisitt henvisning i arbeidsavtalen eller ved at tariffvilkårene innlemmes i arbeidsavtalen gjennom en tolknings- og utfyllingsprosess. Endelig kan tariffdispositive lovbestemmelser inneholde hjemmel for å anvende tariffavtalens bestemmelser på utenforstående arbeidstakere ved virksomheten.

Heller ikke utenforstående arbeidsgivere (ikke tariffbundne) unnslipper uten videre regulering ved tariffavtale. I Finland ble det i 1970 etablert et system for allmenngjøring av tariffavtaler i loven om arbeidsavtaler. Med hjemmel i loven er det etablert en tariffnemnd som skal erklære en tariffavtale for allmenngjort innenfor sitt virkeområde hvis tariffavtalen anses representativ. Det forutsetter at minst halvparten av arbeidstakerne i bransjen er dekket av tariffavtalen. Tariffnemnda skal også ta i betraktning hvor etablert tariffavtalen er innen bransjen, og organiseringsgraden på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Malmberg omtaler også den norske allmenngjøringsloven av 1993, som hittil ikke har vært anvendt i praksis.

I Danmark og Sverige finnes ingen tilsvarende regler om allmenngjøring av tariffavtaler. De dominerende virkemidler mot sosial dumping i disse landene har vært opprettelse av hengeavtaler/direkteavtaler (også utbredt i Norge), med boikott kombinert med sympatiaksjoner som virkemiddel for å tvinge utenforstående arbeidsgivere til å signere tariffavtale. Slike aksjoner vil typisk være innrettet mot å stanse leveransene til og fra den boikottede arbeidsgiver og kan være meget effektive.

I Danmark og Sverige har det vært relativt sterk motstand mot å innføre et system for allmenngjøring av tariffavtaler. Særlig for dansk arbeidsretts del har ideologien om kollektiv selvregulering vært en anstøtsstein, men i begge land har det vært en utpreget frykt for at et slikt system vil kunne undergrave organisasjonenes rolle.

Malmberg konkluderer sin artikkel med å trekke fram desentraliseringstendensen som det mest dramatisk nye som har skjedd med hensyn til tariffforhandlingssystemet i de nordiske land i de seneste tiår. Han anser for det første at betydningen av kollektive forhandlinger på nasjonalt nivå har blitt mindre, og for det andre at substansen i de overordnede tariffavtaler har beveget seg fra detaljregulering i retning rammeavtaler. Med dette er det åpnet et betydelig forhandlingsrom på bedriftsnivå. Tross dette består reglene og prinsippene fra begynnelsen av forrige århundre nokså upåvirket, men med enkelte spenninger. Desentraliseringen ser ifølge Malmberg ut til å ha underbygget krav om å anerkjenne en rolle for individet i håndhevelsen av tariffbestemte normer. Dette er blant annet kommet til uttrykk gjennom endring i den danske arbeidsrettsloven i 1997, hvor en subsidiær søksmålsadgang for individuelle arbeidstakere ble bekreftet. Innføringen av systemer for allmenngjøring av tariffavtaler er ellers det mest fundamentalt nye som har skjedd på feltet i de senere år. Så langt har Danmark og Sverige motstått denne utviklingen. Ifølge Malmberg viser imidlertid erfaringene fra Finland at innføring av et system for allmenngjøring av tariffavtaler ikke nødvendigvis behøver å true arbeidslivets parters nåværende posisjon.

Equal Rights and Discrimination Law in Scandinavia; av Lynn Roseberry

Artikkelen omhandler utviklingen av skandinavisk lovgivning mot ulike typer diskriminering. I avsnitt 2 gjennomgås lovgivning som beskytter mot diskriminering på grunn-

lag av kjønn, og i avsnitt 3 behandles lovgivning som beskytter mot diskriminering av andre grunner.

De skandinaviske land har i verdensmålestokk en høy kvinneandel i arbeid. Roseberry mener skandinaviske kvinners posisjon på arbeidsmarkedet i større grad kan tilskrives sosial- og velferdspolitikken enn lovgivning. En sammenligning med Storbritannia og USA underbygger en slik hypotese. Begge land har robust lovgivning som forbyr diskriminering mellom kjønn, uten at dette har bidratt til å gi kvinner samme posisjon som i de skandinaviske land. Under overflaten er det likevel fremdeles store forskjeller i kvinners disfavør også i Skandinavia. I avsnitt 2 beskrives to tidsaldre; før og etter 1970-årene – da lovgivning som forbyr diskriminering mellom kjønn ble introdusert i alle de skandinaviske land. Historisk sett ble arbeidsmarkedet og den sosiale dimensjon betraktet som to separate sfærer. Motsvarende overskygget klassekamp problemstillinger knyttet til familien og kvinners stilling. På arbeidsmarkedet var man opptatt av familiens inntektsbehov, uten hensyn til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Internasjonalt var spiren til å snu slike forestillinger FN's menneskerettighetserklæring (1948) artikkel 23 nr. 2, etterfulgt av ILO-konvensjon nr. 100 (1959). Det tok gjennomsnittlig 10 år før de skandinaviske land ratifiserte ILO-konvensjon nr. 100, hvilket bl.a. kan tilskrives motstand fra arbeidslivets parter. Opprinnelig ble konvensjon nr. 100 implementert gjennom ulike tariffavtaler som var formelt kjønnsnøytrale, men reelt sett ikke egnet til å utligne forskjeller mellom kjønn. 1970-årene kjennetegnes ved en sterk økning av antall kvinner i arbeidslivet. Samtidig skjer det et arenaskifte for omsorgsarbeid, idet det offentlige overtar private omsorgsoppgaver og kvinners ulønnede omsorgsarbeid går over til å bli lønnet arbeid i offentlig sektor. Disse faktiske endringene viser ut den tradisjonelle forestillingen om et skille mellom arbeidsmarkedet og den sosiale dimensjon. Likestillingslovgivningen blir til som et ledd i dette paradigmeskiftet. Roseberry beskriver inngående lovutviklingen i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Utviklingen gikk tregt i alle de skandinaviske land fordi lovgivning ble sett på som uforenlig med tradisjonen om å la partene i arbeidslivet bestemme. De fem-seks siste årene har vært preget av gjennomgripende lovendringer i alle de skandinaviske land, som Roseberry mener vil ha stor betydning fremover.

I avsnitt 3 gjennomgås utviklingen av lovgivning på 1990-tallet mot andre typer diskriminering. Også her presenteres det enkelte land nokså detaljert, og Roseberry får fram ulike tilnæringsmåter når det gjelder etnisk diskriminering, diskriminering av funksjonshemmede, osv. Felles for landene er at det har skjedd en stykkevis tilnærming som gradvis har blitt akseptert innenfor den tradisjonelle kollektivrettslige modell. Den skrittvis utvikling må også ses i lys av at de nordiske samfunn inntil de siste tiår før årtusenskiftet var relativt homogene, hvilket forklarer at lovbeskyttelse mot etnisk diskriminering er forholdsvis ny. 1990-tallets diskrimineringslovgivning har støtt på mindre motstand enn hva tilfellet var med lovgivning om likestilling mellom kjønn, og ved utformingen har man dratt veksler på ufullkommenheter ved 1970-tallets lovgivning.

Employment Protection in Scandinavian Law; av Tore Sigeman

Artikkelen gir en instruktiv oversikt over og sammenligning av stillingsvernet i de fire nordiske land. Drøftelsen inndeles i to hovedkategorier oppsigelser – oppsigelse grunnet *arbeidstakers forhold* og oppsigelse grunnet *virksomhetens forhold*. Gjennomgående er det felles trekk ved rettsgrunnlaget for og innholdet i stillingsvernet i Sverige, Finland

og Norge. Danmark representerer et avvik, både ved at stillingsvernet i vesentlig grad er tariffbasert og ved at det er svakere enn i de øvrige nordiske land.

Bortsett fra i Danmark er stillingsvernreglene i lovgivningen basert på en snever adgang til midlertidig ansettelse. I Finland, Norge og Sverige trer stillingsvernet i kraft umiddelbart fra ansettelsestidspunktet. Dansk lovgivning inneholder krav om en viss ansettelsestid før stillingsvernet trer i kraft, bestemmelser som tjener noe av det samme formål som prøvetidsreglene i de andre landene. Også når det gjelder rett til oppsigelsestid av en viss varighet, har danske arbeidstakere et dårligere vern enn for øvrig i Norden. I Finland og Norge behandles stillingsverntvister av alminnelige domstoler, i Sverige av Arbetsdomstolen som første (eller annen, etter anke fra tingsrätt) og siste instans – slik som tilfellet var i Norge forut for Hoaas-kjennelsen (Rt. 1980.52) og endringen av arbeidsmiljøloven i 1981. Danmark skiller seg ut idet stillingsverntvister i stor grad behandles av tariffbaserte nemnder (som Afskedigelsesnævnet, jf. Hovedavtalen LO – DA Del 4).

Enkelthetene i stillingsvernet gjennomgås i forhold til de to oppsigelsestyper. Sigeman behandler grunnleggende vilkår, spørsmål om omplasseringsplikt, spørsmål om saklige valg ved nedbemanningsoppsigelser, saksbehandlingsregler og virkningen av at oppsigelser underkjennes – for å nevne det viktigste. Fra et komparativt ståsted oppsummerer han med at arbeidstakere i Finland, Norge og Sverige har en sterk lov-messig beskyttelse mot oppsigelse grunnet eget forhold. Vernet i Danmark er mer begrenset. Når det gjelder oppsigelser grunnet virksomhetens forhold, er stillingsvernet i alle de nordiske land relativt dårlig hvis man sammenligner med andre europeiske land. Dette har blant annet sammenheng med at de nordiske domstoler – slik Sigeman ser det – er tilbakeholdende med å overprøve arbeidsgivers økonomiske vurderinger. Viktig er det dessuten at lovgivningen mangler støtteordninger for oppsagte, til forskjell fra mange andre europeiske land som har ordninger med "severance pay". Her utgjør Danmark et positivt unntak idet man – i likhet med flere sentraleuropeiske land – har lovfestede sluttvederlagsordninger.

Fixed-term Work in Nordic Labour Law; av Ann Numhauser-Henning

Artikkelen tar for seg den senere tids utvikling av reguleringen av tidsbegrenset ansettelse i Norden, med fokus på spenningsforholdet mellom det tradisjonelle tidsubegrensede ansettelsesforhold med stillingsvern og såkalt atypisk arbeid med begrenset stillingsvern. Numhauser-Henning observerer en viss nordisk utakt. Danmark skiller seg ut ved at stillingsvern ikke har vært ansett som lovgiveroppgave. Dette kan forklare at andelen midlertidig ansatte er lavere i Danmark enn i Sverige og Finland, og bare marginalt høyere enn i Norge (DK 10,2% av arbeidsstyrken, S 13,9%, F 18,2% (1999), N 9%; EU samlet 13,2% (2000)).

Med basis i J. Atkinsons modell "The Flexible Firm" identifiserer forfatteren tre lag arbeidstakere: For det første kjernegruppen av fast ansatte, for det andre den perifere arbeidstakergruppe ansatt på deltids- eller tidsbegrenset basis, og endelig den eksterne gruppe av innleide og selvstendige oppdragstakere. Med hvert av disse lag korresponderer en strategi beskrevet som henholdsvis funksjonell, numerisk eller eksternt fleksibilitet. Ifølge Numhauser-Henning har arbeidsmarkedets utvikling blitt oppfattet dit hen at det foreligger en trend mot økning i den perifere og eksterne arbeidsstyrken og en innskrenkning i gruppen av kjerneansatte med relativt sikre og varige ansettelsesforhold. Disse utviklingstrekkene leder til press i retning av deregulering av det tradisjonelle

stillingsvern. I det siste ser det ut til å ha inntrådt en større grad av konsensus om åpning for mer fleksible ansettelsesarrangementer, koblet med krav om økt kvalitet og likeverdighet uavhengig av tilknytningsform. Et uttrykk for dette er EU-direktivet av 28. juni 1999 (Dir. 1999/70/EF) om rammeavtalen om tidsbegrenset ansettelse.

Avslutningsvis stiller Numhauser-Henning spørsmål om det foreligger en spesi-
fikk nordisk modell med hensyn til regulering av tidsbegrenset ansettelse, og om hvor-
dan en slik modell i så fall forholder seg til direktivet om tidsbegrenset arbeid. Tradisjo-
nelt er Norden ansett for å representere en "kvasi-korporativistisk" fleksibilitetsmodell,
dvs. en modell som involverer en høy grad av intern fleksibilitet som kompensasjon for
vedvarende ekstern rigiditet. Et slikt bilde er lite treffende i forhold til situasjonen i
Danmark, hvor det er av mindre betydning om ansettelsesforholdet er tidsbegrenset eller
varig. Numhauser-Henning antyder for øvrig at de seneste lovreformer i Sverige og
Finland, med utvidelse av området for lovlig midlertidig ansettelse, indikerer et skift fra
ideologisk motstand til aksept av fleksible ansettelsesformer, under forutsetning av like-
behandling og vern mot misbruk. Et slikt skift vil i så fall være i tråd med den ideologi
direktivet om tidsbegrenset arbeid hviler på.

Temporary Employment Agencies in the Nordic Countries; av Ronny Eklund

Eklund behandler reguleringen av arbeidsformidling og utleie av arbeidskraft gjennom
vikarbyråer i nordisk rett. Artikkelen utfyller bidragene fra Numhauser-Henning om
tidsbegrenset arbeid og Kent Källström om arbeidstaker- og oppdragstakerforhold.
Dermed kompletteres bokas behandling av fenomenet atypiske arbeidsforhold i Norden.
Statistisk sett er innleie av arbeidstakere et forholdsvis marginalt fenomen i Norden –
mindre enn 1 % av arbeidsstyrken i det enkelte land er sysselsatt på dette viset (sikre tall
finnes ikke, men innhentede tall viser følgende bilde for 2000/2001: S 0,87 %, DK 0,3
%, F 0,3 % og N 0,7 %).

Historisk har alle de fire landene hatt et offentlig monopol på arbeidsformidling.
Bakgrunnen for dette er ratifikasjon av ILO-konvensjon nr. 88 (1948) om arbeidsfor-
midling. 1940- og 1950-tallets lovgivning forbød etter dette privat arbeidsformidling
med profitt for øye. I Sverige ble også utleie fra vikarbyråer ansett som privat arbeids-
formidling og således forbudt. Synspunktet hadde røtter i ILO-konvensjon nr. 96 (1949)
(ikke ratifisert av Danmark) om arbeidskontorer som tar betaling, men de samme kon-
sekvenser ble ikke trukket av Finland og Norge. Konvensjonen fra 1949 erstattes nå av
ILO-konvensjon nr. 181 (1997) – ifølge Eklund et forsøk på modernisering av regule-
ringen av vikarbyråer for å fremme fleksibilitet på arbeidsmarkedet. 1997-konvensjonen
snur utgangspunktet, den har som formål å tillate privat arbeidsformidling og vikar-
byråer og gir samtidig bestemmelser om arbeidervern i den forbindelse.

Eklund nevner også EU-kommisjonens forslag til direktiv om vikarbyråer av
mars 2002. Han påpeker at det er nok å se på forslaget artikkel 5 om ikke-diskrimine-
ring for å konstatere at konsekvensene for reguleringen i Norden vil være vidtrekkende.
Artikkel 5 foreskriver at innleide arbeidstakere skal ha minst like gode vilkår som en
sammenlignbar arbeidstaker ansatt hos oppdragstakeren, såfremt forskjellsbehandling
ikke kan rettferdiggjøres under henvisning til objektive grunner.

Deregulering har vært kjennetegnet for lovgivningsaktiviteten vedrørende privat
arbeidsformidling og vikarbyråer i Norden i de senere år. Samtlige land har opphevet
det offentlige monopol på arbeidsformidling i løpet av 1990-tallet, og vikarbyråer som
driver med utleie av arbeidskraft, er nå akseptert. Bare Norge har ifølge Eklund ikke

helt klart å bryte med fortiden og bevart en tro på mulighetene for å lovregulere organiseringen av arbeidslivet. Eklund dekker ellers ganske godt de nye bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. XI B og fremhever det for Norden ellers unike regime hvor kontroll av vikarbyråvirksomheten er flyttet fra den offentlige rett og over til privatrettslig stillingsvern.

Et interessant aspekt ved utviklingen på dette feltet i Norden er den stadig økende grad av tariffavtalerregulering. Et eksempel er tariffavtalen mellom 18 forbund i svensk LO og arbeidsgiverorganisasjonen innen servicesektoren fra år 2000. Avtalen anerkjenner bruken av vikarbyråer og foreskriver oppdragstakerens tariffavtale som rettesnor for lønn og arbeidsvilkår, med unntak for sykepenger, feriepenger, pensjoner, m.v., som omfattes av en egen tariffavtale for vikarbyråbransjen. Tilsvarende løsninger er også mer og mer utbredt i Danmark, i form av enten supplerende avtaler til eksisterende bransjeavtaler eller lokale særavtaler. I Finland er utgangspunktet etter revisjon av arbeidsavtaleloven i 2001 at det er arbeidskraftutleierens tariffavtale som skal legges til grunn, men innleierens tariffavtale hvis utleieren ikke er tariffbundet.

Employment Privacy Protection - Scandinavian Comparative Perspectives; av Anders von Koskull

Artikkelen tar for seg personvernreguleringen i Norden med særlig adresse til arbeidslivet. Innledningsvis peker von Koskull på at det på dette feltet nok er vanskeligere å isolere noen særskilt nordisk modell. Likevel kan det pekes på enkelte likhetstrekk, f.eks. i oppfatningen av behovet for beskyttelse av individet gjennom rettslige virkemidler som ledd i utformingen av ”informasjonssamfunnet”. Et annet er aksept av arbeidsgivers (styrings)rett til å iverksette kontroll- og overvåkningstiltak som et grunnelement i arbeidsforholdet, innenfor nokså likeartede grenser opptrukket i rettspraksis. Grensene kan ifølge von Koskull oppsummeres dit hen at tiltakene må være saklig motivert, respektere arbeidstakernes personvern og verdighet, basert på likebehandling, ikke for inngripende, akseptable i forhold til anerkjent praksis i arbeidslivet og proporsjonale.

For den fremtidige regulering av feltet er det snarere videre implementering av EU-rett enn noen særskilt nordisk utvikling som står på agendaen. Her forespeiles en sektorvis fremrykning med nye direktiver til utfylling av tidligere personverndirektiv, slik også på arbeidslivsfeltet. Ifølge von Koskull finnes det i Norden noe ”pionérregulering”, eksempelvis den danske loven om bruk av helseopplysninger i arbeidslivet, arbeidsmiljølovens § 55 A, og den unike finske lov om personvern i arbeidslivet fra 2001. Loven regulerer innsamling av persondata, personlighets-, narkotika- og alkoholtesting samt gentesting, overvåknings- og kontrolltiltak. Primært setter loven standarder og anviser prosedyrer for informasjon og forhandlinger. Von Koskull trekker også fram loven som eksempel på innflytelse fra ”soft law” på feltet, idet ILOs ”Code of Practice” om beskyttelse av arbeidstakers persondata skal ha hatt særlig innflytelse på lovarbeidet.

Icelandic Labour Law; av Lára V. Júlíusdóttir

I artikkelen gjennomgås i grove trekk innholdet i islandsk kollektiv- og individuell arbeidsrett.

Den islandske arbeidstvistloven er fra 1938 og sies å være utformet etter mønster av dansk rett, med utgangspunkt i ”Septemberforliget”. Et særlig fenomen ved islandsk arbeidsrett er bestemmelser i lønnsrettloven fra 1980 om allmenngjøring av tariffavtalers lønns- og arbeidsvilkår, som derved gjelder som minimumsrettigheter også i de

uorganiserte deler av arbeidslivet. Den islandske arbeidstvistloven bygger som i de nordiske land ellers på fredsplikt i tariffperioden. Loven gir nærmere regler om adgangen til å iverksette kamptiltak, deriblant regler om avstemning, varsel og mekling. Som i de øvrige nordiske land har man regler om tvungen mekling. Meklingsmannen skal konsultere partene før meklingsforslag blir sendt ut og har en mulighet for å påby avgrenset avstemning der konflikten kun berører eksempelvis et bestemt foretak. Den islandske arbeidsdomstol har vid kompetanse, men det går ikke fram hvordan denne er avgrenset mot de alminnelige domstoler. Det gjelder en særlig lov om arbeidstvister i offentlig sektor. Artikkelen presenterer overfladisk noen emner fra den individuelle arbeidsrett, men ikke stillingsvernet spesielt. Et samspill mellom arbeidslivets parter og myndighetene beskrives, og det nevnes i den sammenheng flere eksempler på lovgivning som er blitt til som et ledd i løsning av arbeidstvister – for eksempel lov om arbeidsledighet. Etter 1993, da Island ble part i EØS-avtalen, har det skjedd en rekke forbedringer på det individuelle området. I den forbindelse nevnes bl.a. lovgivning om likestilling mellom kjønn, masseoppsigelser, lønnsgaranti og virksomhetsoverdragelser.

The Future of Nordic Labour Law; av Niklas Bruun

Bruun innleder med å si at en leser av bokas øvrige bidrag lett kan sitte igjen med det inntrykk at nordisk arbeidsrett først og fremst kjennetegnes av kontinuitet og stabilitet, og med et generelt bilde av et tilnærmet idyllisk, velfungerende, tradisjonsbestemt arbeidslivssystem basert på kollektive forhandlinger. Han bestrider ikke at dette kan være dekkende på det generelle plan, men påpeker at store endringer holder på å skje i systemets økonomiske og sosiale base. Disse endringene rubriserer Bruun stikkordmessig som følger: globalisering, EU-utvidelse, kunnskapssamfunnet, nye familiemønstre og demografiske trender. Deretter behandles de utfordringer disse endringene medfører for det nordiske arbeidsrettssystemet. Bruun tegner her et bilde av en verden i forandring, hvor gamle og nye mønstre finnes side om side på arbeidsmarkedet og derfor skaper en tendens til fragmentering. Denne tendensen kan håndteres på to måter: Enten ved å finne fleksible løsninger gjennom desentralisering, eller ved å lage ulike regler for forskjellige grupper, for eksempel for arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere.

Ifølge Bruun er det nordiske arbeidsrettssystemet tilpasningsdyktig og har komparative fordeler som bør beholdes. Stikkord her er evnen til å garantere stor grad av arbeidsfred, aksept av nedleggelse av uprofitable virksomheter uten for mange hindringer, organisasjonenes sterke stilling bidrar til en effektivisering av retten, et relativt godt system for å håndtere endringer på arbeidsplassen kollektivt og ikke individuelt, og endelig at det kollektive forhandlingssystemet er relativt fleksibelt ved at det tillater de-regulering og desentralisering. Forfatteren avslutter denne sekvensen med å erklære seg som tilhenger av en ”bærekraftig arbeidsrett”, hvilket vil si en arbeidsrett med bred aksept og legitimitet.

Avslutningsvis gjennomgår Bruun paradigmeskifter innen den nordiske arbeidsretten, og han identifiserer tre slike skift. Det første fant sted tidlig i første halvdel av forrige århundre, da foreningsretten, tariffavtalen samt retten til kollektive forhandlinger og arbeidskamp ble akseptert og regulert. Det andre fant sted på 1970-tallet da ideologien om demokrati og medbestemmelse fikk gjennomslag i arbeidsretten på kollektivt nivå. Det tredje har til dels funnet sted, men det endelige gjennombrudd vil først skje i løpet av de kommende år. Bruun sikter her til endringer i arbeidsforholdets tradisjonelle karakter av et underordningsforhold, hvor arbeidstakeren underkaster seg arbeidsgivers

styringsrett. Utgangpunktet er ifølge ham i ferd med å endre seg i retning av en likestilling mellom partene i kontraktsforholdet, hvor startpunktet er aksept av at arbeidstakers verdighet skal respekteres også på arbeidsplassen, og hvor partene gjensidig har en plikt til respekt og samarbeid. I et arbeidsforhold kjennetegnet av kommunikatív dialog og respekt blir prosedyreaspektet stadig viktigere. Bruun påpeker at dette ikke er nye tanker, men tidligere har disse ideene vært vurdert ut fra synsvinkelen begrensinger i arbeidsgivers styringsrett. Det paradigmeskiftet Bruun ser for seg, vil snu dette forholdet på hodet slik at unntaket blir hovedregelen. Avvik fra grunnmønsteret med kommunikatív dialog og respekt i beslutningsprosessene vil heretter kreve en særskilt begrunnelse. Et slikt skifte vil også innebære en fokusering av arbeidstakeren som individ. Ifølge Bruun er det likevel ikke umulig å forbinde det individuelle og det kollektive element i arbeidsretten slik at de gjensidig understøtter hverandre. Det vil imidlertid være den store utfordringen for den fremtidige nordiske arbeidsretten.

*Christopher Hansteen
Hans Chr. Monsen*