

Anmeldelse

Arbejdslivets regulering i funktionelt perspektiv

Af Hanne Petersen

Håkan Hydén oplyser i forordet til sin bog »Arbetslivets reglering«, at den er et delresultat af forskningsprojektet »Löntagarinflytan i arbetslivet«. Dette forskningsprojekt er gennemført i årene 1979-82 og har været finansieret af den svenske Arbetarskyddsfond. Håkan Hydén er medforfatter til en tidligere udgivelse inden for rammerne af dette projekt »Arbetsrätt. Om rättens innehåll och tillämpning i arbetslivet«. Formålet med bogen om arbejdslivets regulering er ifølge forordet at muliggøre en diskussion om rettens betydning i arbejdslivet. HH skriver, at han i bogen vil give et billede af det arbejdsretlige regelsystem set »utifrån och i ett funktionellt perspektiv«.

Dette gør bogen alment interessant for arbejdsretsinteresserede i Norden, fordi den herved kan indgå i en principiel diskussion om forholdet imellem (arbejds)retten og samfundet. – Eller med bogens ord »om arbetslivets reglering mellan vardagsverklighet och samhällsstruktur«. (s. 11).

Udover den værdi, der ligger i dette forsøg på at give et overordnet perspektiv på arbejdslivets regulering, ligger bogens kvalitet for en ikke-svensk læser efter min mening især i, at den giver et overblik over hele det arbejdsretlige regelsystem, dvs. både den i traditionel forstand offentligretlige regulering og den privatretlige regulering (f.eks. medbestemmelseslovgivning og processuel regulering) og sætter dem ind i en helhed og sammenhæng.

Om bogens indhold

Det indledende afsnit beskriver arbejdslivets regulering som et sæt spilleregler. Formålet er at anskueliggøre reglerenes fremvækst og betydning i et strukturelt perspektiv (s. 12).

Spillet, der skal reguleres, er den kapitalistiske produktionsmåde, der nu ikke længere sammenlignes med Ross' individualistiske skakspil, men med Stig Strömholms mere kollektiverede konkurrenceforhold.

Dette spil ser HH som reguleret af 3 forskellige typer normer. De *strukturelle* normer er ikke retlige og kodificerede, men udspringer af selve spillets idé – her merværdiproduktionen i den kapitalistiske produktionsmåde.

Den anden type regler udgøres af de regler, som er en del af selve spillet, de *spilleregler*, der sikrer, at spillets idé ikke krænkes. De træder først i funktion, når der optræder krænkelser. Aftaleretten nævnes som standardeksempel på denne type spilleregler.

Den tredje type normer er dem, der er en effekt af spillet. HH sonderer her mellem to undergrupper, dels de *supplerende normer* der regulerer forskellige støttefunktioner for spillet, og dels de *intervenierende normer* der regulerer eksterne effekter af selve spillet.

I bogens andet afsnit om forholdet mellem arbejdsret og arbejdsliv ses arbejdsretten som en afspejling af arbejdslivets forhold. Men det understreges, at der naturligvis ikke er tale om nogen fuldstændig afspejling. Afsnittets intention er at analysere, hvad der reguleres i arbejdsretten, reguleringens udseende og konsekvenser.

I kausalt perspektiv mener HH, at man forenklet kan påstå, at drivkraften for fremvæksten af arbejdsretlige regler bedst kan analyseres gennem studier af samfundsstrukturens indvirkning på arbejdslivets forhold, mens forståelsen af de arbejdsretlige reglers udseende og karakter bedst undersøges gennem en analyse af den retlige ideologi, som omgærder netop arbejdsretten, når den optræder i hverdagsvirkeligheden (s. 35). HH påpeger de problemer, som den gængse arbejdsretlige forskning står overfor i sine forsøg på at udforske indholdet i de arbejdsretlige regler af forskellig karakter og overhovedet i den arbejdsretlige ideologi.

»Den retsvidenskabelige forskning har til funktion i så stor udstrækning som muligt at gøre den arbejdsretlige ideologi heldækkende i den forstand, at reglerne virkelig giver svar på de spørgsmål som tages op. ... Kriteriet for god forskning i dette perspektiv bliver kravet om fuldstændighed« (s. 36). Risikoen for denne type forskning er, at helheden og fremfor alt relationen til arbejdslivet går tabt, hvis man skal gøre krav på både at beskrive reglernes indhold og deres funktion i arbejdslivet. Hvis begge kundskabsinteresser skal forenes, må det iflg. HH ske ved, at man forsøger at uddrage essensen på begge niveauer (s. 36).

I bogens tredje afsnit beskrives herefter et udsnit af arbejdslivets regler i Sverige. I HH's egen terminologi må der først og fremmest være tale om en beskrivelse af de egentlige spilleregler, begyndende med reguleringen af bytterelationen over reguleringen af arbejdsforhold til ledelsesretsspørgsmål, der i Sverige er opdelt i én del vedrørende »arbejdsledningen« og én del vedrørende »företagsledningen«. – På det sidste område beskrives de strukturelle normer som de dominerende.

Endelig beskrives den tredje type regler i HH's kategorisering, nemlig de regler der er en effekt af spillet, og som regulerer forskellige støttefunktioner for spillet. Her beskrives »socialforsäkringsreglerne«, reglerne om arbejdsløshedsersättning og uddannelse samt arbejdsmarkedspolitikken og reglerne om formidling af arbejdskraft. Den svenske ligestillingslov behandles til min overraskelse i afsnittet om arbejdsmarkedets politik og ikke i afsnittet om ledelsesret. Det sidste underafsnit om indflydelse ctr. integrering analyserer først og fremmest den svenske medbestemmelseslov og de tilknyttede medbestemmelsesaftaler. Forholdet mellem reguleringsform og reguleringsindhold beskrives således, at i bytterelationen dominerer regler i kollektive aftaler som vedrører indholdet af bytteforholdet mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerinteresser. For så vidt angår arbejdsforholdene findes der en række materielle regler i lovgivningen, der vedrører arbejdsmiljøet. I ledelsesretsspørgsmålet tenderer reguleringen til mindre at dreje sig om *indholdet* og mere om de former, som spørgsmålene skal behandles i. Den såkaldte »nya arbetsrätten«, hvorved især tænkes på medbestemmelsesloven, giver liden støtte til krav om forandringer af virksomheden. Derfor er det efter HH's mening tvivlsomt, om den kan beskrives i indflydelsestermer. Det tyder snarere på, at de faglige organisationer og arbejdstagersiden er blevet integreret i virksomheden. Det er »inflytandet och medbestemmandet som har anpassats till företagets verksamhet och inte tvärtom ... Den nya arbetsrätten kan i detta perspektiv ses som en fråga om en konsensusskapande verksamhet i syfte att göra arbetstagersidan mer förstående inför företagets verksamhet och problem.« (s. 139)

Bogens fjerde store afsnit handler om »arbetsrätten i tillämpning« og beskriver arbejdsrettens anvendelse på fire forskellige niveauer, nemlig på arbejdspladsniveau, inden for forhandlingssystemet, i et domstolsperspektiv og på lovgivningsniveauet. Beskrivelsen af arbejdsrettens anvendelse på arbejdspladsniveauet indeholder en beskrivelse og eksemplifikation af 3 situationer, hvor anvendelsen af de arbejdsretlige spilleregler aktualiseres, nemlig dels i det HH kalder »ydmygelsessituationen«, i »nedlæggelsessituationen« og i »sammenligningssituationen«. I afsnittet om arbejdsrettens anvendelse i forhandlingssituationen viser HH, at dette så vidt muligt undgås og til dels betragtes som en falliterklæring. Tillidsrepræsentanter anser det for lettere at løse problemerne lokalt uformelt. Dette synes særligt at være tilfældet for så vidt angår konflikter om ledelsesretten. Selv om en tillidsrepræsentant har retten på sin side, er det ikke sikkert, at han gør sine rettigheder gældende fuldt ud, fordi dette kunne indebære en forøgelse af konfliktniveauet, hvilket ikke er ønskeligt i et forhold mellem parter, der står i en mere eller mindre permanent fælles forhandlingssituation, der bygger på en »tillidskapital«, som er en forudsætning for begge de centrale parter overlevelse.

I analysen om arbejdsrettens anvendelse ud fra et domstolsperspektiv frem-

hæves det, at »arbejdsdomstolen« udgør en vigtig arena for de centrale parter til at føre den ideologiske kamp på. Her kan man afspille hele registeret af modsætninger, uden at man som regel behøver at risikere, at en løsning i den ene eller anden retning har andet end marginal indvirkning på de materielle forhold i arbejdslivet (s. 193).

Under afsnittet om lovgivningen diskuteres spørgsmålet om, hvilken betydning lovgivningen kan tænkes at have som instrument for arbejdslivets regulering. Udgangspunktet tages i den norske retssociolog *Thomas Mathiesens* sondring imellem 3 forskellige idésystemer, der forekommer inden for rammerne af den ideologiske overbygning, til hvilket bl.a lovgivningen hører. Mathiesen skelner mellem det overbyggende, der udviklende og det ophævende idésystem. Det første modsvarer de strukturelle forhold på baggrund af hvilke det er vokset frem. Det andet udvikler iboende tendenser i givne strukturer ved at indgå i en ny syntese med de gamle materielle strukturer. Det sidste tilstræber at overskride givne strukturer på en sådan måde, at undertrykkende tendenser i de gamle strukturer ophæves. Grunden til at de udviklende og ophævende idésystemer har så svært ved at gøre sig gældende, skyldes, at de mødes af en af to processer, enten inddefinering eller uddefinering. Bagved både de udviklende og ophævende idésystemers opkomst ligger der forandringer i de materielle strukturer. Lovgivningen og retten har relation til alle tre delsystemer.

Medbestemmelsesloven og -aftalerne beskrives som et eksempel på en lovgivning med inddefinerende funktion. – I et historisk perspektiv mener HH, at lovgivningen først anvendes til fysisk at uddefinere og undertrykke faglige bestræbelser. Næste skridt i udviklingen kendetegnes af, at man formulerede de faglige organisationers krav på en måde, som var kongruent med retlige forbilleder inden for civilretten. På denne måde kunne man definere de faglige bestræbelser og indordne disse under et overbyggende idésystem.

Når der så i tredje omgang blev stillet krav om en udvidelse af den faglige indflydelse på arbejdsgivernes bekostning, opstod der nye problemer. Det drejer sig nu om at finde tekniske løsninger på medbestemmelsesproblematikken, som var forenelig med det overbyggende idésystem, samtidig med at nye ideer skulle formuleres på en måde, som ikke modvirkede de grundlæggende præmisser for den rådende ordening (s. 218).

Bogens sidste afsnit behandler arbejdsretten »mellan vardagsverklighet och samhällstrukturen«. Groft sagt kan afsnittet ses som en modifikation af opfattelsen af retsreglerne som funktionelt bestemte spilleregler. »Rättsreglerna är även ett politiskt och administrativt instrument som fullgör fler funktioner än att enbart fylla rollen som spelregler« (s. 220). Arbejdsretten indgår som en del i et udviklende idésystem og inddefinerende processer for enten at modificere

de materielle forhold, så de bedre svarer til grundlæggende forhold i det overbyggende idésystem, eller for at forandre det overbyggende idésystem, så det formår at absorbere de nye materielle forhold. Det spørgsmål afsnittet tilsigter at belyse er spørgsmålet om, hvordan samfundsstrukturen formidles til individerne, eller om hvordan et spil accepteres og indvirker på aktørerne (s. 220-21).

Arbejdslivet reguleres såvel af samfundsstrukturens imperativer som af hverdagslivets nødvendigheder. Det er når disse to områder divergerer og trækker i forskellige retninger, at arbejdsretten aktiveres. Sammenhængen mellem struktur og hverdagsvirkelighed er ikke lovbestemt, men snarere ikke-forudsigelig og ikke-generaliserbar (s. 237 f.).

Konklusionen i bogen er, at i den nuværende situation, hvor produktionsmåden er svækket og fremstår som irrationel, aktualiseres regler påny og nu som en forstærkning af samfundsstrukturen. I denne sammenhæng fungerer de konserverende på den måde, at de modvirker oppositionen mod og forstærker de processer, der hører til samfundsstrukturens og spillets idé.

Om bogens brugbarhed

Helmuth Schledermann har i en anmeldelse af en dansk arbejdsretlig fremstilling (*RETFÆRD* nr. 30 s. 91-101) opstillet 5 vurderingskriterier for juridiske arbejder, som det efter min mening kan være frugtbart også at forsøge at anvende på en svensk arbejdsretlig fremstilling.

Kriterierne er følgende: 1) brugbarhed for jurister, 2) brugbarhed for ikke-jurister, 3) værdi som retskilde, 4) retspolitisk indhold i snævrere forstand og 5) retspolitisk i bredere forstand.

Brugbarheden og kvaliteten for både svenske og andre nordiske jurister består i bogens forsøg på at give et overordnet overblik over og en analyse af den arbejdsretlige regulering. Denne har så mange fællestræk i de nordiske lande, at en stor del af bogens analyser kan og vil have almen gyldighed.

Bogens funktionelle og strukturelle udgangspunkt er det, der giver den almen interesse udover et svensk arbejdsretsdogmatisk interesseret publikum og dermed også udover juristkredse. Bogen er skrevet på baggrund af en række konkrete arbejdspladsundersøgelser og interviews, og den henvender sig med sine analyser af arbejdslivets regulering tydeligt nok også til tillidsrepræsentanter og fagligt aktive. Her vil den efter min mening på grund af sit omfang have begrænset direkte brugbarhed uden for Sverige.

Bogens almene og overordnede beskrivelse giver den måske en begrænset værdi som retskilde i snæver forstand i en svensk arbejdsretlig sammenhæng.

For en dansk læser giver afsnittet om arbejdslivets regler imidlertid en nyttig og tilgængelig oversigt over vigtige arbejdsretlige regler på det svenske arbejdsmarked.

Bogens og forfatterens grundlæggende opfattelse af strukturelt og funktionelt betingede forhold mellem retten og samfundet, betyder for mig at se, at den retspolitiske intention og dermed også det retspolitiske indhold i snævrere forstand bliver begrænset. Selv om bogens styrke er dens forsøg på en overordnet analyse af det arbejdsretlige system, er den måde hvorpå analysen gennemføres på og det stærke strukturelle og funktionelle udgangspunkt efter min opfattelse også et af de punkter, hvor dens tilgang især kan give anledning til diskussion. Jeg er selv i tvivl om, hvor frugtbart det generelle strukturalistiske og funktionalistiske udgangspunkt er for en konkret retsanalyse og en konkret samfundsanalyse.

Selv om det funktionelle aspekt på arbejdsretten modificeres af teorien om hverdagslivets ikke-forudsigelige indvirkning på arbejdslivet og arbejdsretten, forekommer det mig alligevel, at det funktionelle udgangspunkt fører til en forståelse og forklaring af det arbejdsretlige regelsystem, som levner meget lidt plads for forbedringsmuligheder i almindelighed og retlige forbedringsstrategier i særdeleshed. Både beskriveren af og aktøren i arbejdslivet fastlæses i en situation af strukturelt bestemte mekanistiske forklaringer på forholdet mellem arbejdsret og arbejdsliv, og det giver et meget deterministisk perspektiv på forandringer. Hverdagslivets modifikationer er tilfældige og uforudsigelige og derfor vanskelige at få til at indgå i strategisk handling, selv om HH synes at sætte sin lid til grupper, der endnu ikke er så dybt involverede i den kapitalistiske vareproduktion i denne sammenhæng. Aktions- og forandringsmulighederne flyttes over på det økonomiske og det politiske plan. I den analyse HH fremfører, synes der at være meget lidt rum for en opfattelse af, at der kunne være fremadrettede og samfundsændrende perspektiver i de retlige reformer der er gennemført i Sverige i de senere år. – Det kommer særlig tydeligt frem i analysen af medbestemmelsesloven. Opfattelsen af denne lovgivning og dens funktion som rent inddefinerende forekommer ikke helt berettiget for en udenforstående iagttagelse. Der synes i analysen af denne lov at være meget lidt plads for en retsstrategi, der bl.a. opfatter »friheden som begrænsende og retten som den befriende«, således som det udtrykkes af en gruppe franske fagforeningsfolk i deres analyse af den franske medbestemmelseslov, som omtales i en artikel om den franske medbestemmelseslov i det kommende nummer af *Retfærd*.

Jeg savner derfor et afsnit i bogen, hvor de retspolitiske strategier der eventuelt kunne udvikles på baggrund af bogens perspektiv og analytiske udgangspunkt, kunne blive trukket frem og udviklet tydeligere for læseren.

FORFATTEROPLYSNINGER

Petersen, Hanne, seniorstipendiat, Retsvidenskabeligt Institut B, Københavns Universitet.