

Jens Kristiansen: Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbejdsret

GadJura, København, 1997. 512 s.

ANMÄLD AV STEIN EVJU

I.1 Boken er Jens Kristiansens avhandling for den juridiske doktorgrad ved Københavns Universitet. Emnet for avhandlingen er ikke tradisjonelt rettsdogmatisk, men en «systematisk analyse og vurdering af det danske arbejdsretssystemets fordele og ulemper» (forordet, s. 5).

Emnet er velvalgt, ikke minst i en nasjonal kontekst. Dansk arbeidsretts – og mer alment «den danske model»s – innhold og reguleringsformer har gjennom en rekke år vært gjenstand for debatt, på ulike felt og fra forskjellige utgangspunkter. Både den nasjonale utvikling og utviklingen på europeisk (EU-) nivå har gitt opphav til diskusjon om den dominerende rolle arbeidsmarkedsorganisasjonene og tariffavtalereguleringen – «det kollektive aftale-system» – har i dansk arbeidsrett. Dels har EF-retten medført nye innslag, i første hånd gjennom mer arbeidsrettslig lovgivning. Men ut over dette har det også vært reist spørsmål om behov for reformer på nasjonalt nivå. I senere år har det, ifølge Kristiansen, tegnet seg et «opbrud» i den tradisjonelle enighet mellom organisasjonene om å unngå arbeidsrettslig lovgivning, og spørsmålet om nasjonale lovreformer har vært stillet sentralt i debatten (jfr. s. 67).

Avhandlingen knytter seg til denne diskusjonen. Kristiansens utgangspunkt er

nærmest at den rettslige og rettspolitiske diskusjon så langt har vært begrenset, såvel i omfang som i perspektiv. Selv slår han opp et bredere lerret. Hans prosjekt er å bidra med en – første – mer systematisk analyse og vurdering med et bredere perspektiv på det danske arbeidsrettslige system (jfr. s. 22 og 114-115).

2. Kort karakterisert består dette system av en *kombinasjon* av tariffavtaleregulering («kollektive avtaler») og lovgivning. Lovgivning for individuelle arbeidsforhold finnes, dels for spesielle grupper, dels om spesielle emner. Dertil kommer «social sikringslovgivning» av et visst omfang. Den er i prinsippet av «offentligrettslig» karakter og som sådan adskilt fra den privatrettslige lov- og avtaleregulering, men står likevel på flere måter i sammenheng med denne og hører derfor med i det samlede «arbeidsrettssystemet». Forsåvidt anlegger Kristiansen en helhetlig og funksjonelt orientert tilnærming til den arbeidsrettslige regulering, og et stykke på vei betjener han seg også av et slikt perspektiv i sine drøftelser.

Det er imidlertid sentralt i «den danske model» at lovgivning spiller en relativt beskjeden rolle. Man står uten lovgivning som regulerer sentrale emner og dekker individuelle arbeidsforhold mer generelt.

Lovgivning har, med forfatterens ord (s. 129), «snarere været et supplement til kollektive aftaler end omvendt». Det som særlig karakteriserer det danske system, er at tariffavtalereguleringen i vid forstand – «det kollektive aftalesystem» – har en meget dominerende rolle. Avtalesystemet har nærmest fungert som et alternativ til et lovbasert system og kan, sier han, med en viss rett oppfattes som et ««privat» lovsystem».

Det kollektive avtalesystem er således «det centrale omdrejningspunkt» i dansk arbeidsrett (s. 27 og 452). Nettopp dette er, på flere måter, også et grunnleggende utgangspunkt for Kristiansen i hans behandling av sitt emne.

3. Det er det «kollektive aftalesystem» – forstått som tariffavtalene, deres innhold og rettsvirkninger, rettsreglene om dem og de institusjonelle ordninger for konfliktløsning knyttet til dem – som er undersøkelsens hovedgjenstand (jfr. s. 27 og 35). Arbeidsrettssystemet i videre forstand tjener fremst som et bakteppe som gir materiale til de analyser og vurderinger som foretas.

Hovedformålet for avhandlingen er knyttet nettopp til det kollektive avtalesystemet. Det er å analysere og vurdere fordele og ulemper ved *balansen* mellom lovgivning og tariffavtaler (s. 23 jfr. 27) – i utgangspunktet slik den er, men i tilknytning til det også å drøfte spørsmål om ytterligere bruk av lovgivning. Ut fra dette utmyntes det tre *hovedproblemstillinger* for avhandlingen (s. 27-28): (1) Hvilke fordeler og ulemper knytter seg til det kollektive avtalesystemet som arbeidsrettslig regel- (eller regulerings-) system; (2) er det behov og

muligheter for å avhjelpe svakheter i avtalesystemet gjennom mer lovgivning, på kollektiv- eller individualrettslig nivå; og (3) hvilke virkninger – spesielt negative effekter – vil en økt bruk av lovgivning ha for avtalesystemet?

Det er en omfattende problemkrets som derved skisseres. Kristiansen understreker at behandlingen av den ikke har et tradisjonelt rettsdogmatisk siktemål. Intensjonen er ikke å analysere de enkelte regler eller regelsett i et slikt perspektiv. Siktemålet er av rettspolitisk karakter (s. 21). Men heller ikke ut fra dette er intensjonen å drøfte de enkelte regelsett i detalj. Vekten legges i første rekke på å drøfte *generelle* spørsmål forbundet med de problemstillinger som tas opp. Perspektivet er mer overordnet og alment, og sin metode karakteriserer han som «retssystematisk» (s. 35 f). Den appliseres i en «generell rettsystematisk analyse» (avhandlingens Del 2), fulgt av en «konkret regelanalyse» (Del 3).

II. Fremstillingen er organisert i tre hoveddeler. Etter en «Indledning» (s. 15-43), hvor avhandlingens grunnlag og emne, metode og materiale presenteres, følger *Del 1*, «Hovedlinjer i dansk arbeidsret» (s. 47-115). Den tjener i første rekke til å utdype endel av de utgangspunktene som er tegnet gjennom innledningen. Kap. 1 gir en oversikt over utviklingen av og elementene i «det danske arbeidsretssystem», som også belyser nærmere hva forfatteren forstår med «det kollektive aftalesystem». Dernest redegjøres det for de forslag om lovgivningsreformer som har vært fremmet i senere år. I kap. 2 om «internasjonale forpligtelser» ligger hovedvekten – ikke unaturlig – på forholdet til EF-retten. Dels gis

det en oversikt av mer institusjonell karakter, dels reflekteres det – ganske kortfattet og uten å bringe noe egentlig nytt – over utviklingstrekk og fremtidsperspektiver. Kapittelet gir også, innledningsvis, et riss av den folkerettslige regulering gjennom ILO og Europarådets konvensjoner. Behandlingen er skissemessig. Det går ikke særlig inn på forholdet mellom dansk rett og de folkerettslige forpliktelser. Formålet er først og fremst å illustrere kontrasten mellom disses og fellesskapsrettens betydning for dansk arbeidsrett (jfr. s. 75). Del 1 avrundes så med kap. 3 om «arbejdsretsteorien». Her redegjør Kristiansen, i sammenfattet form, for sin oppfatning av hovedsynspunkter hos sentrale bidragsydere i dansk arbeidsretts-teori i senere år (Jacobsen, Krarup, Hasselbalch og Nielsen). Behandlingen av dem gir neppe grunnlag for store innvendinger. Konklusjonen er, ikke overraskende, at det er «store holdningsforskelle» i synet på og vurderingen av arbeidsrettssystemet. Sin egen utgangsposisjon i forhold til dem har Kristiansen redegjort for i avhandlingens innledning, i avsnitt 2.2 (s. 22-26; jfr. under I.1 ovenfor). Det er nær forbindelse mellom dette og Del 1 kap. 3.

Del 2 (s. 119-345) utgjør avhandlingens «generelle retssystematiske analyse». Dette er avhandlingens tyngdepunkt, såvel i sak som i omfang. Dens tittel, «Den danske lønmodtagerbeskyttelse» – som også er betegnelsen på kap. 4 – er ikke den mest trefende. Det som behandles, er de grunnleggende elementer i *systemet* for arbeidstagervern som Kristiansen ser som sentrale for sin analyse (jfr. s. 41), og vekten i del 2 ligger på *avtalesystemet* (jfr. s. 119). Innledningsvis drøfter han i kap. 4 det arbeidsrettslige «beskyttelsesbehov», som er ett av de sen-

trale hensyn for de videre vurderinger. Det klassiske utgangspunkt om arbeidstageren som den svakere part i det individuelle kontraktsforhold forkastes ikke helt, men nyanseres og modifiseres i en relativt kortfattet, oversiktsmessig diskusjon. Derneft følger et avsnitt om «balancen mellem lov og kollektiv aftale» som introduksjonsvis tar for seg de hovedelementer i avtalesystemet som behandles i de følgende kapitler.

Hovedtemaet i kap. 5 og 6 er *regeldannelsen* – avtalesystemets evne til å produsere regler – internt (kap. 5) og i samspill med det offentlige, i forhold til samfunnsmessige interesser (kap. 6). I kap. 5 (s. 144-210) er hovedspørsmålet om avtalesystemets grunnprinsipper og reguleringsmekanismer sikrer en rimelig balanse mellom arbeidsgivernes og arbeidstagerens interesser, og derigjennom er egnet til å sikre en rimelig rettsbeskyttelse av arbeidstagerens lønns- og arbeidsvilkår. De prinsipper som trekkes frem som grunnleggende, er tre – konfliktretten, fredsplikten og ledelsesretten (arbeidsgivers «styringsrett», i norsk terminologi). Derneft drøftes regeldannelsen gjennom forhandlingsystem og samarbeidsordninger, på organisasjonsnivå – hvor et viktig spørsmål er om den fungerer like godt i forskjellige sektorer og for ulike grupper arbeidstagere – og på arbeidsplassnivå. I kap. 6 (s. 211-239) er perspektivet rettet mot avtalesystemets regeldannelse sett fra en «samfunnsorientert» synsvinkel. Her drøftes organisasjons- og avtalesystemets struktur, forholdet mellom sentralisering og desentralisering, og det offentliges innflytelse på avtalesystemet som en viktig arbeidsgiverpart, gjennom forliksinstitusjonens rolle i forhandlingsystemet – og på annen måte. Et meget nært samspill også

gjennom uformelle relasjoner mellom staten og de sentrale arbeidsmarkedsorganisasjoner, og de muligheter for gjensidig innflytelse dette gir, fremheves som et viktig element (s. 226 ff). Samtidig har det sine begrensninger mht. å få ivaretatt samfunnsmessige interesser (s. 239). Begge deler illustreres gjennom en drøftelse av tre utvalgte eksempler.

I kap. 7 og 8 rettes blikket så mot tariffavtalenes rettsvirkninger, etterlevelsen og håndhevelsen av dem i praksis, og konfliktløsningen i rettslige tvister.

Kap. 7 (s. 240-270) åpner med kort å rekapitulere velkjente utgangspunkter mht. tariffavtalers rettslige rekkevidde. Det sentrale poeng i denne sammenheng er at avtalesystemet som reguleringsform i praksis aldri vil favne alle (s. 241). Ut fra dette rettes oppmerksomheten mot tariffavtalenes *dekningsgrad*. Det er et tema som i senere år har vært gjenstand for empirisk forskning – ikke bare i Danmark. Det som presenteres, er forsåvidt ikke ny kunnskap. Men det er fortjenstfullt at Kristiansen trekker dette frem – i arbeidsrettslitteraturen er det et nytt innslag – og likeledes at han som ledd i sitt avhandlingsarbeid har medvirket til å utvikle kunnskapen på dette området (jfr. hans bemerkninger s. 248). Sammenfatningsvis er forholdet at mens tariffavtaledekningen kan estimeres til henimot 100 % i offentlig sektor, ligger den under 60 % – antagelig nærmere 50 % – i privat sektor sett under ett. Innenfor privat sektor er det imidlertid betydelige forskjeller, mellom bransjer og mellom ulike kategorier arbeidstagerer (arbejdere og funktionærer). Resultatet er forsåvidt at der lovgivning mangler, står den enkelte arbeidstager i en rekke situasjoner «uden rettsbeskyttelse af

nevneværdig betydning» (jfr. s. 270). Dette – ganske vesentlige – poeng følges imidlertid ikke nærmere etter drøftelsen av avtalenes dekningsgrad. Kap. 7 føres i stedet videre med en diskusjon av «de kollektive aftalers efterlevelse», hvor den sentrale «hypotese» er at avtalesystemet har mer effektive mekanismer for og er bedre egnet enn arbeidsrettslig lovgivning til å sikre etterlevelse av regler. Dette utgangspunktet drøftes så i forhold til trekk ved avtalesystemet og de sanksjons- og håndhevelsesmekanismer som knytter seg til det.

Nærmest i forlengelsen av dette er temaet i kap. 8 (s. 271-301) «det særlige processystem ... som knytter sig til aftalesystemet» (s. 271). Her redegjøres det for organisasjonenes sentrale rolle, forholdet mellom organisasjon og medlem, og for institusjonene og prosessordningen i det særegne – og oppdelte – danske «fagretlige system».

Del 2 avsluttes med kap. 9, kalt «arbejdsrettlige lovovervejelser» (s. 302-345). Det bygger videre på de foregående kapitler og trekker sammen tråder fra disse. Behandlingen er knyttet til avhandlingens hovedproblemstillinger (jfr. under I.3 ovenfor), særlig de to siste av de tre. Kapitlet innledes med en kort drøftelse av avtalesystemet og eksisterende lovgivning, med en sammenfatning av «svage elementer» i avtalesystemet ut fra diskusjonene i kap. 5 – 8. Hovedtemaet videre er så spørsmål om behov for og ønskeligheten av – «mulighederne for og virkningerne af» – ytterligere lovgivning. Kollektivrettslig lovgivning drøftes først, dernest lovgivning for individuelle arbeidsforhold (om «ansættelsesforholdet»). Det siste vies størst plass. Drøftelsen er fasettert, i forhold til ulike emner, typer av lovgivning, og partsinteresser. Men forfatterens

holdning er klart reservert. Det grunnleggende problem, slik han ser det, er at uansett form bryter lovgivning med «selve rationaliteten i aftalesystemet» (s. 331 og 342). Han trekker likevel ingen bastant konklusjon. Vurderingsdiskusjonen føres videre i avhandlingens avsluttende kapittel (jfr. nedenfor).

Del 2 følges først av en «konkret regelanalyse» i *Del 3* (s. 349-451). Her er siktemålet å konkretisere den generelle analysen og på den måten supplere og nyansere drøftelsene i *Del 2* (jfr. s. 349). Den konkrete analysen er begrenset til ett temafelt, av plasshensyn og for å gi anledning til å gå dypere i analysen (jfr. s. 36-37). Det tema som er valgt, er «den danske afskedigelsesbeskyttelse» – både fordi det er et sentralt emne i seg selv, og fordi det har stått sentralt i den danske debatten. Det er da også et emne som har vært gjenstand for en rekke bidrag og (rettsdogmatiske) undersøkelser i senere år, og fremstillingen knytter seg i ikke liten grad til disse.

Kap. 10 (s. 349-360) starter med å problematisere den kritikk som har vært reist av flere om at dansk oppsigelsesvern gir et lavt formelt beskyttelsesnivå, og å diskutere «nogle hovedhensyn» slik forfatteren ser dem. I sammenheng med dette gis det en kort omtale av ILO-konvensjon nr. 158 (1982), som det kastes sideblikk til i den følgende fremstillingen. Kapitlet avsluttes med en kort introduksjon til det danske system for oppsigelsesvern, som så er gjenstanden i det følgende.

Kap. 11 (s. 361-404) tar for seg «afskedigelsesbeskyttelse i det kollektive aftalesystem». Etter et innledende riss av utviklingen gis det en relativt bred, oversiktsmessig redegjørelse for materielle vilkår, prosedy-

rer og sanksjoner knytte til det avtalebaserte krav om at oppsigelse må være «rimelig» begrunnet. Kap. 12 (s. 405-451) om «lovbasert afskedigelsesbeskyttelse» tar utgangspunkt i en redegjørelse for eksisterende regler og de forslag som har vært fremmet i Danmark om en generell lov om oppsigelsesvern. Dernest drøftes hvordan slik lovgivning vil kunne virke inn på avtalesystemet. I tilknytning til det siste gis det en oversiktsmessig redegjørelse for oppsigelsesvernet etter svensk og norsk lovgivning (s. 425-451), med det formål å belyse noen av de generelle problemstillinger som gjør seg gjeldende i forhold til en eventuell lovgivning i Danmark. Drøftelsen munner heller ikke i *Del 3* ut i bestemte konklusjoner.

Avhandlingen rundes av, etter *Del 3*, med en «Sammenfattende vurdering» (s. 452-474). Kapitlet er strukturert langs de tre hovedproblemstillingene som ble formulert i innledningen (jfr. under 1.3 ovenfor), og samler på en oversiktlig måte tråder fra fremstillingene og vurderingene i *Del 2* og *3*. Det gis ikke uttrykk for entydige konklusjoner – det har heller ikke vært forfatterens siktemål. Hans hovedvurderinger må imidlertid kunne sammenfattes slik: Selv om avtalesystemet har visse svakheter, er dets fordeler av «ganske tungtvejende karakter», og det er derfor god grunn til å fastholde den tradisjonelle vekt på tariffavtaleregulering fremfor lovgivning (s. 461). Han er sterkt skeptisk til lovgivning på kollektivrettslig nivå (s. 464, 465). Derimot avviser han ikke at det *kan* være behov for mer lovgivning om individuelle arbeidsforhold (s. 467), men han er skeptisk også til slik lovgivning. Hovedsynspunktet er at «ansættelsesretlig» lovgivning vil kunne gi «en række

samspilsproblemer i forhold til aftalesystemet» (s. 474).

III.1 Kristiansen har, som nevnt, spent opp et bredt lerret for sitt arbeid. Det er da også et omfattende og mangfoldig informasjons-tilfang som presenteres gjennom avhandlingen, både i beskrivelsene av det system som er gjenstand for undersøkelse, og i forfatterens vurderinger av det.

En så mangefasettert fremstilling kan selvsagt invitere til diskusjon og bemerkninger på en lang rekke punkter. Det ville imidlertid føre for langt å gå inn på enkeltheter i den mengde av spørsmål som behandles. Forfatterens intensjon har heller ikke vært å undersøke de enkelte rettsspørsmål i detalj, men å vektlegge et generelt perspektiv. Hans prosjekt er å gjøre det danske system for arbeidsrettslig regulering til gjenstand for en bred rettspolitisk vurdering.

Når emnet er rettspolitisk *vurdering*, er et hovedspørsmål hvilke hensyn systemet – og spørsmålet om mulige alternative reguleringsformer – skal vurderes i forhold til.

2. En første observasjon vil her være at det rettspolitiske perspektiv som anlegges, er *begrenset*, både i bredden og i dybden.

I bredden, ved at en rekke hensyn som er konstituerende for utformningen av arbeidsrettslig regulering ikke trekkes inn. Kristiansen avgrenser uttrykkelig sitt vurderingsgrunnlag mot typer av samfunns-messige hensyn, såsom hensynet til sysselsetting og samfunnsøkonomi (s. 29). Dette er forfatterens valg. Begrunnelsen for valget egger til motsigelse når han anfører at slike hensyn «ikke overvejende [er] af retlig karakter» (s. 29-30). I en rettspolitisk

systemvurdering er denne typen hensyn ikke i seg selv mindre relevante enn andre. Men valget er forståelig ut fra et ønske om å begrense oppgavens omfang, som også er en del av hans begrunnelse.

I dybden, ved at siktemålet ikke er å fremkomme med konkrete – «detaljerede» – forslag om hvilket innhold arbeidsrettslige regler bør ha, det være seg gjennom tariffavtaler eller i lovgivning (jfr. s. 21).

I forlengelsen av dette ligger en ytterligere og meget viktig begrensning.

3. Som sitt vurderingsgrunnlag tar Kristiansen utgangspunkt i «en beskyttelses-mæssig synsvinkel» (s. 29). Det er «lønmodtagerbeskyttelse» som er «det generelle vurderingsgrunnlag» (s. 119). Spørsmålet er om det ut fra et «arbeidsretligt beskyttelses-hensyn» kan være grunn til å overveie forandringer i «den eksisterende balance mellem lov og kollektiv aftale» (s. 31). Dette beskyttelseshensynet er det – ut fra drøftelsen i avhandlingens kap. 4 – rimelig å forstå som hensynet til å sikre et vern for den enkelte arbeidstager som den svakere part i ansettelsesforholdet på individuelt nivå.

Beskyttelseshensynet står imidlertid ikke alene som vurderingsgrunnlag; det krysses av et annet hensyn: Det er en helt sentral premiss for Kristiansens undersøkelse at «aftalesystemet forudsættes i al vesentlighed at have den opbygning og struktur, det har i dag» (s. 31). Dette ligger, sier han, i det «retlige perspektiv» han legger til grunn for avhandlingen. Det ville være riktigere, efter min oppfatning, å si at han *selv legger* dette i sitt perspektiv. Det er et *valg* – som ikke er mer nødvendig enn forfatteren selv ønsker å gjøre det til.

Dette er, som Kristiansen selv sier, en

«ganske væsentlig forudsætning» for hans undersøkelse (s. 31). Og den preger avhandlingen, helt gjennomgripende. Den blir i det hele *systemintern*, og de rettspolitiske vurderinger får i alt overveiende grad en systemkonform og *systembevaringsrettet* orientering.

Drøftelsen av oppsigelsesvernet i avhandlingens Del 3 gir en konkret illustrasjon. Kristiansen gir uttrykk for at det nok kan være «gode grunde» for å overveie generell lovgivning på dette felt. Men det er et spørsmål han ikke vil forfølge videre. Det oppmerksomheten i stedet rettes mot, er spørsmålet om «de effekter, lovgivning kan få på afskedigelsesbeskyttelse som et centralt aftalemæssigt anliggende» (jfr. s. 417).

Spørsmålet om den enkelte arbeidstager bør sikres et visst minimumsvern, og i tilfelle hvilket, blir således *subsidiært* til den grunnleggende premiss «aftalesystemet» konstituerer. I realiteten er det ikke beskyttelseshensynet som er *det* generelle vurderingsgrunnlag, men avtalesystemet. Avtalesystemet er ikke bare undersøkelsens hovedgjenstand. Avtalesystemets «grundlæggende rationalitet» – at det tilligger organisasjonene selv i samarbeid å fastlegge reglene om lønns- og arbeidsvilkår (jfr. s. 470) – er også den dominerende premiss i vurderingsgrunnlaget.

Min innvending til dette er at avtalesystemets begrensede rekkevidde ikke settes under reell diskusjon. Kristiansen viser i avhandlingens kap. 7 at tariffavtalereguleringen dekker langt fra alle. Dette er riktig, og viktig. Med unntak av Sveits og Storbritannia er avtaledekningen i Danmark – tross

en relativt høy organisasjonsgrad – *lavere* enn ellers i Europa (omtrent på linje med den norske).¹ Han går imidlertid ikke nærmere inn på hvor mange det er som faller utenfor og reelt står uten noen «nævneværdig rettsbeskyttelse» i ulike relasjoner. Det gjøres heller ikke i den «konkrete regelanalyse» om oppsigelsesvernet. Der nøyer forfatteren seg med å bemerke at den lave tariffavtaledekning i privat sektor innebærer at en «temmelig stor gruppe lønmodtagere ikke er beskyttet» av rimelighetskravet, og å gi uttrykk for at han anser dét som en «betydelig ulempe» ved den «aftalebaserede lønmodtagerbeskyttelse» (s. 459). Avhandlingen gir i det hele ikke svar på i hvilken utstrekning det, ut fra avtalesystemets begrensede rekkevidde, kan være behov for lovgivning for å sikre også de som faller utenfor, en (rimelig) rettsbeskyttelse av sentrale ansettelsesvilkår – ikke bare oppsigelsesvern, men også f.eks. lønn og arbeidstid – hverken i en rent nasjonal kontekst, eller for å kunne oppfylle de krav til vern som følger av internasjonale forpliktelser.

Avhandlingen gir derved bare et begrenset og partielt svar på den oppgaven forfatteren har stillet seg i innledningen – å gi et bidrag til «et kvalificeret beslutningsgrunnlag for overvejelserne» om mulig lovgivning på arbeidsrettens område (jfr. s. 21).

4. Dette leder meg videre til avhandlingens metode og forskningsdesign. Konklusjonen ovenfor understøttes etter min vurdering av innvendinger som her kan reises.

Et så omfattende og mangefasettert emne som forfatteren tar opp, stiller visse

1 Se f.eks. T. Aa. Stokke, «Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge?», *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1998, s. 209-215.

krav til analytisk og metodisk klarhet. Her vil jeg tilkjenne en skepsis, i første rekke til forfatterens metodiske tilnærming.

Kristiansen betegner, som nevnt, sin metode som «retssystematisk». Hva som ligger i dette, er ikke særlig klart. Jeg savner en drøftelse av hva han forstår med en «retssystematisk metode», og av hvilke krav en slik metode stiller og hvilke begrensninger som måtte ligge i den for slike analyser han vil gjennomføre og de konklusjoner som kan trekkes på grunnlag av dem. Forfatterens diskusjon av sin metode er på dette punkt meget knapp. Jeg bemerker at jeg anser hans henvisninger (s. 31 og 32, notene 41 og 43) til *Blume*² for utilstrekkelige i denne sammenheng. Han forholder seg ikke på noen måte eksplisitt til Blumes analyse av en «retssystemteori» eller til dens implikasjoner for sitt eget arbeid. Betegnelsen «retssystematisk metode» blir stående nærmest som en egen karakteristikk på det opplegg forfatteren selv velger for sin avhandling.

Sett utenfra kan hans metodiske tilnærming nærmest karakteriseres som blandet rettsdogmatisk deskriptiv og retts sosiologisk. Kristiansen er selv inne på en slik synsvinkel, men poengterer at hans arbeid ikke er noen «systematisk retts sosiologisk undersøgelse» (s. 39). Det er det lett å si seg enig i. Han bygger etter eget utsagn på empirisk materiale i foreliggende samfunnsvitenskapelig forskning (s. 38) – og gir referanser til endel slike arbeider. Det er mulig at det grunnlag han derved forholder seg til, i en dansk sammenheng er så velkjent og konvensjonelt at dette fremstiller seg som tilstrekkelig. For en utenforstående

leser er imidlertid fraværet av diskusjon om utvalget av empiri slående. Det samme gjelder – med en reservasjon for spørsmålet om tariffavtalers dekningsgrad i kap. 7 – for dokumentasjon og drøftelse av det empiriske grunnlag han bygger vurderinger på – f.eks. om arbeidsmarkedspartenes adferd og hvordan de kan forventes å reagere på mulige endringer i det arbeidsrettslige reguleringsystem. Forfatteren søker heller ikke å knytte sin bruk av empiri til, eller å forankre sine analyser i, relevant samfunnsvitenskapelig teori. Han søker heller ikke å utvikle eller formulere noen teori gjennom sine egne analyser. Rett forstått ligger det utenfor avhandlingens formål. Forfatterens vurderinger på de enkelte punkter får dermed mest karakter av hypoteser basert på nokså almen argumentasjon knyttet til det konkrete problemfelt.

Jeg vil mene at et noe større innslag av teoretisk refleksjon kunne ha bidratt til større klarhet og mer dybde i analyser og vurderinger. Det kunne nok også et litt bredere komparativt utblikk ha gjort. Igjen er Kristiansen selv inne på dette (s. 40). Jeg er enig når han sier at komparasjoner av hele arbeidsrettssystemer ville være en omfattende oppgave. Men noe mer konkret bruk av materiale fra fremmed og internasjonal rett kunne ha bidratt til å utdype problemstillinger og drøftelser også i den «generelle rettsystematiske analyse». Et eksempel er diskusjonen av ekstensjon av tariffavtaleregulering («almengyldige overenskomster», s. 313-317 og 462-464). Såvel finsk som norsk og svensk rett gir, hver på sin måte, konkrete eksempler på måter å forholde seg til temaet og problemet mang-

2 P. Blume, «Den almene teoris dimensioner», TfR 1995, s. 812-852.

lende tariffavtaledekning, som kunne ha bidratt til å nyansere og utdype drøftelsen.

5. Med de reservasjoner som følger av det jeg alt har sagt, har jeg mindre innvendinger mot forfatterens overgripende forskningsdesign. Kristiansen legger opp til bruk av vidvinkel, spesielt i avhandlingens Del 2, men også i Del 3. Kombinasjonen av en «generell» og en «konkret» analyse fungerer i hovedsak godt.

Som sagt er det et omfattende og mangfoldig informasjonstilfang som presenteres. Fremstillingen beveger seg i trinn langs en funksjonelt orientert – og funksjonell – linje. Det vidvinklede perspektiv gjør at det ikke alltid er lett å identifisere det analytiske fokus. Men fremstillingen er strukturert på en oversiktlig måte. Etterhvert som den skrider frem, redegjør forfatteren mer utdypende for hva som behandles. Hvert kapittel har en instruktiv «introduktion», og i Del 2 sammenfattes deldrøftelsene i hvert enkelt kapittel før en mer samlet diskusjon utvikles i kap. 9. Organiseringen av fremstillingen leder uvegerlig til endel gjentakelser. Tidvis kan det nok bli vel meget av dette – dels internt i Del 2, dels i forholdet mellom Del 2 og den avsluttende «Sammenfattende vurdering». Dette avslutningskapittelet er imidlertid i seg selv vel strukturert og gir en god, konsentrert sammenfatning av avhandlingen.

6. Mine kritiske bemerkninger til tross: Forfatteren har lyktes med å sammenstille kjent stoff, egne bidrag og synspunkter på en slik måte at presentasjonen i seg selv er verdifull. Kristiansens bok gir en nyttig oversikt og verdifulle innblikk i det danske arbeidsrettssystem. Hans vurderinger kan det nok være uenighet om – annet ville ikke være å vente. Med sitt brede perspektiv og sine drøftelser av problemstillingene må han uansett sies å ha lyktes i sitt forsett om å «bidrage» til grunnlaget for mulige overveielser om endringer i det danske arbeidsrettssystem og dets reguleringsformer. Med sin konsentrasjon om hovedtrekk og grunnprinsipper i dansk arbeidsrett er boken til god nytte også for andre nordiske arbeidsrettsinteresserte, og er et verdifullt bidrag til nordisk arbeidsrettslitteratur.

Boken er også utstyrt med en kort sammenfatning på engelsk og – som seg hør og bør – forkortelses-, litteratur- og stikkordregistre. Som nærmest uavvendelig kunne det nok gjøres enkelte bemerkninger til det rent formelle i avhandlingen, men det er ikke så meget at det fortjener å trekkes frem her.

Forfatteropplysninger:

Stein Evju er formann i Arbeidsretten i Norge og professor II ved Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo