

Lotti Ryberg-Welander: Arbetstidsregleringens utveckling. En studie av arbetstidsreglering i fyra länder.

~~Lund Studies in Sociology of Law. Sociologiska Institutionen.
Lund 2000. 412 s.~~

JØRGEN DALBERG-LARSEN

Komparativ forskning – både inden for jura og sociologi – står i disse år i en speciel situation: På den ene side er der et stigende behov for at sætte sig ind i forholdene i andre lande, eftersom kontakterne landene indbyrdes øges væsentligt. På den anden side er der en stigende tendens til, at alle lande inddrages i de samme udviklingsprocesser, og at forholdene derfor bliver mere og mere ensartede. Også EU styrker denne tendens her i Europa.

Den afhandling, der her skal omtales, er en retssociologisk doktorafhandling fra Lund, og dens emne er et komparativt studie af arbejdstidsreguleringen i fire europæiske lande, der alle er medlemmer af EU, og som derfor alle er blevet underlagt en fælles EU-regulering i de senere år. Men der er god grund til at regne med, at modtagelsen af de nye EU-regler vil være meget afhængig af de tidligere retsforhold, og derfor god grund til at se på disse, når den nuværende situation og den fremtidige udvikling skal belyses.

Afhandlingen falder i tre dele: Den første del omfatter tre kapitler, der introducerer de konkrete komparative kapitler ud fra

forskellige synsvinkler. Det særdeles korte Kapitel 1 angiver som afhandlingens mål en analyse af den regulering af arbejdstiden, som er udviklet i forskellige lande i industrialiseringens tidsalder, og det siges, at der anvendes sociologiske teorier og redskaber for at se på reglernes dynamik og udviklingspotentialer.

I Kapitel 2, der er det generelle teori- og metodekapitel, fremhæves først de mange vidt forskellige interesser bag de ofte meget enkle arbejdstidsregler, og der argumenteres senere overbevisende for betydningen af at se på arbejdsretten som en del af den samlede arbejdsmarkedsvirkelighed. Når arbejdsretten skal placeres i sin sociale og politiske kontekst, bliver det relevant at se nærmere på den forskning, der beskæftiger sig med at studere forholdene på arbejdsmarkedet, og som normalt betegnes »industrial relations«. Denne forskning er særligt udviklet i England og har derfor naturligt taget farve af de særlige engelske forhold, hvor staten spiller en meget tilbagetrukket rolle. De forskellige skoledannelser beskrives kort og klart, og der ses også

lidt på den nyere udvikling på arbejdsmarkedet med stikord som internationalisering og nye fleksible ansættelsesformer.

Senere understreges betydningen af inden for komparative retsstudier dels at se på regleres funktioner frem for deres formelle

indhold og dels at studere retten i et historisk perspektiv, eftersom retten hele tiden er i bevægelse fra én tilstand og henimod noget nyt og anderledes. Og der anbefales brug af kvalitative metoder på studier af fænomener under forandring, som der her er tale om.

Kapitel 3 hedder »Arbetets kontrakt – en kontekstuell diskussion«, og her slås det fra starten fast, at arbejdsretten – ligesom enhver anden retsorden – hviler på ét fundamentalt faktum, og i den vesterlandske retsorden er dette kontrakten. Herefter ses historisk på udviklingen fra status til kontrakt – lige fra de tidligste tider og frem til forrige århundrede, og den kontraktregulering, der her udvikles, analyseres bl.a. ud fra sine fordele for både arbejdsgiver og arbejdstager. Desuden skildres den efterfølgende blanding af status- og kontraktelementer, der sker gennem udvikling af kollektive aftaler og lovgivning, og den seneste udvikling henimod forskellige atypiske ansættelsesformer ses som en udvikling væk fra status og (tilbage) mod mere rene kontraktformer. Fra skildringen af forrige århundredes udvikling kan særligt fremhæves det korte afsnit om den enorme politiske interesse for spørgsmålet om arbejdstidens længde i England på Marx' tid.

Så følger de konkrete kapitler med Länderberichte i afhandlingens anden del, der dog indledes med et kapitel om EU's arbejdstidsdirektiv, der er tænkt som fællesregler for alle lønmodtagere, som bl.a. skal tilgodese kvinders særlige behov. Man

kunne umiddelbart forvente, at sådanne regler skulle implementeres via en lovgivning, der gælder for alle arbejdere, også de uorganiserede; men faktisk forhandles de i vidt omfang igennem via arbejdsmarkedsaftaler i de enkelte lande.

De følgende fire kapitler skildrer så forholdene i fire lande, der særligt er udvalgt for at få repræsenteret de forskellige reguleringstraditioner inden for arbejdsretten. Først behandles Frankrig, der udmærker sig ved at have en tradition for en meget stærk og aktiv statslig indsats på arbejdsmarkedet og omvendt en tradition for svage og splittede fagforeninger. Her er lovgivning den primære retskilde, og EU betyder faktisk en større rolle for kollektive forhandlinger end tidligere. Ligesom de tre efterfølgende kapitler skildrer dette først de generelle arbejdsmarkedsforhold, derefter de arbejdsretlige reguleringer generelt samt specielt arbejdstidsreguleringen i et historisk perspektiv, og til slut ses på, hvad EU betyder og vil komme til at betyde.

De to næste kapitler skildrer så den nordiske model i sin svenske og danske variant, hvor de kollektive aftaler er den helt dominerende retskilde. Forfatteren er specielt skeptisk over for danskernes tyrkertro på, at det kollektive aftalesystem kan løse alle problemer.

Endelig skildres det engelske, meget fremmedartede system, hvor udgangspunktet hele tiden har været dominansen af et common law-system med en fremtrædende placering af domstolene og med en stærk loyalitet over for traditionen, der har ført til en manglende anerkendelse af fagforeninger og kollektive aftaler rent retligt. Her har lovgivningens rolle især været den at afbøde de værste urimeligheder.

I det første af de tre konkluderende kapitler ses på ligheder og forskelle mellem de fire landes arbejdstidsregulering i et funktionelt perspektiv – altså uafhængigt af de forskellige reguleringstraditioner, og forfatteren er der helt slående ligheder mellem udviklingen i de fire lande. Der ses på udviklingen i tre faser fra ca. 1920 og frem. I den første fase finder vi en udvikling mod generelle arbejdstidsregler, og når forfatteren skal forklare denne tendens, henviser hun til dannelsen af ILO efter afslutningen af 1. Verdenskrig, men også til den generelle angst for revolutionære tilstande, som opstår i kølvandet på den russiske revolution i 1917. At frygten for revolutionære omvæltninger kan være årsag til reformlovgivning, kan i øvrigt klart bekræftes, når man ser på, hvad der skete f.eks. i Danmark, bl.a. vedrørende arbejderbeskyttelse, efter erfaringerne med Pariser-kommunen i 1870.

I den følgende fase (1930'erne og frem ?) konsolideres de tidligere landvindinger, og der sker yderligere forkortelser af arbejdstiden – denne gang mindre end i 1. fase ud fra sundhedsargumenter og mere ud fra almindelige velfærdssynspunkter. I 3. fase, hvor EU kommer ind i billedet, styres udviklingen af reguleringen dels af hensyn til bl.a. kvinders særlige behov og dels for at finde frem til fleksible løsninger. Her kommer som nævnt lokale forhandlingsløsninger stærkt på banen og dermed en udvikling mod kontraktregulering og en ny form for refleksiv ret.

I Kapitel 10 ses på udviklingen set i lyset af retssociologiske teorier. Først inddrages Santos' berømte kartografiartikel på en fin måde, og endnu en gang placeres kontrakten som rettens centrum her i Vesten. Herefter

ses bl.a. på arbejdsretten i et retspluralistisk perspektiv. Først vises, hvordan retten kan antage flere mulige former og have flere fremtidige funktioner, og det, der her er specielt for arbejdsretten, er især dens karakter af en særlig form for refleksiv ret her i Norden så tidligt som omkring år 1900. Herefter ses på retskildepluralismen, og der noteres en helt åbenbar pluralisme her i Norden med ikke-hierarkiske relationer mellem love og kollektivaftaler. Man kunne forestille sig denne pluralisme afløst af monisme udgående fra EU; men som sagt er der ikke mange tegn på en sådan udvikling vedrørende arbejdstidsregulering. Endelig forstås pluralisme som interaktion mellem fire reguleringsmåder, der ud over selve arbejdsaftalen omfatter regulering af arbejdsforholdene og ledelsen af arbejdet og af virksomheden.

Senere i kapitlet skildres som én af arbejdstidsreglernes funktioner, at den har ført til en kolonisering af lønmodtagernes bevidsthed med en lineær tidsopfattelse til afløsning af den cykliske tid. En sådan kolonisering vil normalt opfattes negativt, men forfatteren fremhæver, at den som medvirkende årsag har haft et stærkt ønske fra arbejdernes side om at få tilgodeset deres behov – et livsverdensbestemt krav, for at bruge Habermas' udtryk. Endelig ses bl.a. på forskellige typer af stuselementer i arbejdsretten – fra den traditionelle feudale statusrelation og til fastlæggelse af status gennem lovgivning eller kollektivaftaler. Og der tegnes endnu en gang et ret negativt billede af kollektive aftaler, specielt på lokalt niveau, og der peges på behovet for at styrke arbejdstageres position fremover, så fleksibiliteten i de nye regler også kan blive til arbejdstageres fordel.

I slutkapitlet trækkes nogle generelle linjer fra de tidligere kapitler op, og der gives et kort vue over udviklingen frem mod det post-industrielle samfund, hvor den lineære tid igen er ved at få mindre betydning, og hvor billedet præges af mangeartede fleksible og omskiftelige ansættelsesformer. Til slut betones endnu en gang arbejdsrettens tætte tilknytning til kontrakten, og det siges, at netop kontraktrettens idé om frie og lige individer, der indgår aftaler med hinanden, burde kunne være en inspiration til en kamp for at skabe reel lighed mellem arbejdskontraktens parter og reel frihed for arbejdstagerne, f.eks. ved hjælp af produktionskollektiver.

Som det kan ses, kommer man vidt omkring i denne afhandling. Den ser på reglerne ud fra en mangfoldighed af perspektiver, og den indeholder både spændende teoretiske analyser, f.eks. af begrebet tid, og indgående beskrivelser af fremmede retstraditioner. Og her er ikke mindst kapitlet om engelsk arbejdsret meget spændende læsning for en ignorant på området som anmelderen. Der må have ligget en meget stor arbejdsindsats bag de fire kapitler om de udvalgte landes retsforhold, for ikke at tale om de mange perspektiverende analyser i de første og sidste kapitler.

Efter min opfattelse er en af bogens store fortjenester dens ambitiøse og stort set vellykkede bestræbelser på at se de arbejdsretlige regler i en større social-politisk kontekst og i et historisk perspektiv. Det fordrer helt oplagt en sociologisk synsvinkel som her i bogen frem for en rent retlig; men det giver til gengæld gode muligheder for at se på rettens reelle funktioner i sammenhæng med andre mekanismer på arbejdsmarkedet.

Det kan i den forbindelse nævnes, at

der i Danmark for nylig har været udbudt store midler til tværfaglige projekter inden for «industrial relations», og i de indkomne ansøgninger har en fælles mangel været et næsten fuldstændigt fravær af retlige elementer. Det har betydet, at der i den forskning, der kommer ud af anstrengelserne, kommer til at mangle en vigtig brik i det samlede mønster, og denne mangel kan absolut ikke afhjælpes ved isolerede studier af ren retlig karakter. Lotti Rybergs bog kommer altså som en meget kærkommen gave, ikke blot til arbejdsretten, men også til industrial relations-studier mere generelt.

Bogen har dog også nogle svage punkter, og nogle af dem er af mere formel karakter. Den mangler således en sammenhængende systematisk opbygning. De enkelte afsnit står således ofte næsten uformidlet i forhold til hinanden, og der savnes overgange mellem de enkelte kapitler og dele af bogen.

En anden mere formel kritik kan rettes mod bogens noget lemfældige omgang med historiske data. Således er der i skildringen i Kapitel 2 af udviklingen fra status til kontrakt en samlet redegørelse for udviklingen fra arkaisk ret og til engang i 1800-tallet – uden at det bliver klart, hvilke perioder der konkret tales om. Også faseinddelingen i Kapitel 9 mangler meget nogle årstal af hænge faserne op på.

Et noget specielt træk ved afhandlingen er, at dens retssociologiske teori-afsnit først kommer i det næstsidste kapitel. Det er naturligvis godt, at teorierne efterfølgende bruges på de konkrete analyser i kapitlerne 4-8; men det ville dog formentlig have resulteret i en bedre disposition, også af de konkrete kapitler, hvis de teoretiske perspektiver var blevet præsenteret i begyndelsen af bogen. Hvad angår metodeovervejelser fin-

des der et kort afsnit i Kapitel 2; men det går meget lidt ind på de konkrete metodevalg, der er truffet netop i denne afhandling.

Jeg synes, at det er meget prisværdigt, at Lotti Ryberg har kastet sig ud i en stor komparativ retssociologisk afhandling. Kun få her i Norden har gjort dette før, måske fordi det er svært både at belyse og sammenligne en række forskellige landes rets- og arbejdsmarkedsforhold tilstrækkeligt dybtgående, både empirisk og teoretisk, når så mange forhold skal beskrives. Forfatteren har altså povet pelsen og det med et ganske vellykket resultat; men det er klart, at den store bredde i emnet må føre til visse beskæringer af, hvad det er muligt at komme ind på.

Efter min opfattelse er en af de væsentlige mangler, at det ikke analyseres i dybden, hvordan de forskellige arbejdstidsreguleringer virker i praksis. Og jeg tror, denne mangel har fået forfatteren til at overbetone de positive sider ved lovregulering og de negative sider ved regulering ved hjælp af kollektive aftaler. Det er klart, at kollektive aftaler har svagheder i forhold til love, bl.a. derved at de direkte kun angår de organiserede lønmodtagere, og det er nok også rigtigt, at visse grupperes særlige behov let forbigås i de kollektive forhandlinger. Men når det er sagt, så har man nogle helt særlige midler til at få de kollektive aftaler respekteret, som ofte er meget virkningsfulde.

Omvendt viser mange empiriske undersøgelser inden for retssociologien, at love – også vedrørende arbejdstid – ofte ikke er meget mere værd reelt set end det papir, de er skrevet på. En manglende undersøgelse af loves virkninger fører således let til en mere optimistisk opfattelse af deres betydning, end der er basis for.

Jeg er helt enig i, at der er problemer

med det kollektive aftalesystem i Danmark, bl.a. i forhold til svage gruppers behov; men jeg frygter, at en udvikling henimod en langt større betydning af statens lovgivning vil betyde en svækkelse af fagforeningerne, bl.a. fordi mange lønmodtagere så ikke længere vil se nogen afgørende grund til at være organiserede. Og svækkede fagforeninger kan næsten ikke undgå at medføre en svækkelse af de lønmodtagere, hvis status som kontraktspart det netop er forfatterens ønske at styrke. Jeg er dog enig med forfatteren i, at denne status også kan og bør styrkes på nye måder – også her i Norden.

Endelig har jeg store problemer med at acceptere afhandlingens tese om, at netop kontrakten også er arbejdsrettens udgangspunkt og basisfaktum, eller hvordan det nu udtrykkes. Jeg selv ville finde det mere frugtbart at se på retten bl.a. her som præget af flere forskellige idealtyper eller tanke-mønstre med forskellige indbyrdes relationer og med forskellig prioritering i forskellige faser. Det bliver så også lettere at skildre dynamikken og udviklingen i retten. Hvis jeg var postmodernist, ville jeg være stærkt fristet til at dekonstruere det kontraktlige udgangspunkt ved at pege på dets lige så vigtige, men latente og undertrykte modstykke. Og det måtte vel formentlig være en relation mellem arbejdsgiver og arbejdstager, præget af hierarkiske relationer med magten til én af parterne i relationen – altså en statusrelation af traditionel karakter. Og at der er sådanne traditionelle statusrelationer også inden for nutidens arbejdsret, er vel svært at benægte.

Hvad angår den kollektive arbejdsret, så synes jeg, det er mindre rammende primært at se den som en form for kontraktret. Den

må snarere, som forfatteren også er inde på, ses som en helt speciel retsform, der ikke kan reduceres til andre former for ret. Hvis man endelig skulle sammenligne det kollektive aftalesystem med noget andet, så ville jeg snarere vælge at se på det i militære termer og opfatte aftaleindgåelse som en art fredsindgåelse, og denne tankemodell finder man da også i den tidlige danske arbejdsret.

Om kontraktrelationer generelt er at foretrække frem for feudale statusrelationer i forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, er vel i øvrigt nok en diskussion værd. Jeg tror nok, at en del arbejdere i forrige århundrede, før fagbevægelsen blev en realitet, kunne være bedre tjent med de gamle feudale forhold, hvor arbejdsgiveren dog havde visse pligter – omend nok så vage – over for sine ansatte, frem for en ren kontraktrelation, hvor arbejderen ofte ikke havde andet valg end at tage imod de usle aftalevilkår, som blev tilbudt.

Det har ikke her været muligt at komme ind på alle de mange spændende emner, som er taget op i denne bog; men det skulle gerne være fremgået, at det er en bog, der har meget at tilbyde læseren – uanset om denne er særligt interesseret eller kyndig i arbejdsretten eller ej. Den rejser mange spændende debatter og lægger, som man kan se, ofte op til kritik og modforestillinger. Dette skal ikke ses som en svaghed ved bogen, men som noget positivt. Jeg har haft stort udbytte af at læse bogen, selvom den kan være lidt svær at finde rundt i, og jeg synes, den er en værdifuld tilvækst til den nordiske retssociologi – ikke mindst i kraft af sin komparative tilgang, der i disse EU-tider har fået ny aktualitet.

Forfatteroplysninger:

Jørgen Dalberg-Larsen er professor i rets-sociologi og retslære ved Juridisk Institut, Afd. for Retlære, Aarhus Universitet.