

Ole Hasselbalch

Profiler af den Nordiske Arbejdsrets Historie



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2000

Profiler af Den Nordiske Arbejdsrets Historie
1. udgave, 1. oplag

© 2000 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse eller
mangfoldiggørelse af denne bog eller dele heraf er
uden forlagets skriftlige samtykke ikke tilladt
ifølge gældende dansk lov om ophavsret.

Omslaget er tilrettelagt af Morten Højmark

Tryk: Gentofte Tryk

Indbinding: Damm's Bogbinderi, Randers

Printed in Denmark 2000

ISBN 87-574-0213-2

Offentliggørelsen af denne fremstilling er muliggjort
gennem tilskud fra forlaget Minerva, Oslo, v./ advokat Jan Dege

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Gothersgade 133
Postboks 2126
1015 København K

Telefon: 33 95 97 00

Telefax: 33 95 99 97

e-mail: fl@djoeff.dk

Homepage: www.djoeff.dk/forlag

Forord

I disse år, hvor helt nye strømninger presser sig på fra det øvrige Europa, er det blevet almindeligt at henvise til det gammelkendte ved at tale om »den nordiske (arbejdsrets)model«. Udtrykket sigter til den arbejdsretsordning, der har præget de nordiske landes udvikling i nyere tid. Det har opnået et lidt romantisierende skær, så vidt som at de færreste tænker meget over, hvad det egentlig er, der binder de skandinaviske arbejdsretsordninger sammen.

Så meget ligger imidlertid fast, at disse har hentet vigtig inspiration hos hverandre. En fælles retstradition og et identisk aftaleretligt og – bortset fra Finland – også foreningsretligt fundament var det naturlige grundlag herfor, lethed ved informelt at søge forbillede hos naboer i samme sprogområde en anden. Dette har udmøntet f.eks. et fælles idégrundlag for de kollektive retsordninger, parallelle udviklinger inden for de sociale og arbejderbeskyttelsesmæssige regelsæt og en meget langt fælles udvikling af samarbejds- og medindflyddelsesordningerne på arbejdsmarkedet. Med de afvigelser, som skyldes den individualisme, der er et led i den skandinaviske natur, aflæses herigennem så væsentlige fælles træk, at det også er sagligt begrundet at tale om en nordisk model som betegnelse for det slutresultat, der fremstår i dag.

På et tidspunkt, hvor vi må besinde os på, hvor vi står, og hvad vi vil, er det derfor også af betydning at få dette fællesskab klarere frem i lyset. Formålet med nærværende fremstilling er på uprætentiøs vis at gennemføre denne retshistoriske ekskursion.

Retshistoriske studier er ikke enkle.

I større juridiske værker indgår ganske vist ofte en redegørelse for det historiske forløb bag de nugældende regler. Det skyldes naturligvis, at en sådan perspektivering kan yde væsentlige bidrag til forståelsen af, hvorfor dagens regler er, som de er, og til klarlæggelsen af de helhedsmønstre, der bærer dem. Det vil også kunne få retssystemets døde træ, det forældede stof, til at træde skarpere frem, og tjene til at klarlægge, hvilke erkendelser og fremgangsmåder der hviler mere på vaner end på reelle behov. Undertiden kan retshistorien også åbne blikket for alternative løsningsmuligheder.

Den, der søger at få et billede af retssystemets rødder, må imidlertid overvinde mange vanskeligheder. Opgaven kan for så vidt meget vel sammenlignes med den komparative forskers: Man kigger ind i et fremmed land, hvor meget er anderledes og mærkeligt. Især er det ikke tilstrækkeligt at beskæftige sig med

de formelle regler alene. Man må tillige forstå den sociale kontekst, i hvilken disse regler virkede.

Fremstillingen i det følgende kan inden for de meget beskedne rammer, der står til rådighed, meget langt kun blive en impressionistisk skitse. Rettesnoren for det skøn, udvælgelsen af stof til denne skitse hviler på, har været overvejelser over, hvorledes man bedst får udviklingslinjerne frem, snarere end skiftende tiders øjebliksbilleder – for slet ikke at tale om regelsystemernes detaljer. Herved er de træk, der har praktisk interesse for nutidens jurist, tillagt størst prioritet. Derfor har perspektivet også kun en vis rækkevidde bagud i tid.

Fremstillingen refererer stof uden for forfatterens egen retsorden. Oplysninger i så henseende til brug for en 1. udgave af manus fra midten af 1980'erne blev tilvejebragt med bistand fra Jan Dege, Tor A. Gjone, Håkon Göransson, Henning Jakhelln, Stig Jägerskiöld, Risto Rusama og Anders Victorin.

En særlig tak bringes til professor, jur. dr. Niklas Bruun, formanden for den norske arbejdsret, professor Stein Evju, prof. emeritus, jur. dr. Tore Sigeman og fhv. præsident for Högsta Forvaltningsdomstolen i Finland, jur. dr. Antti Suviranta, som i den afsluttende fase har bidraget med væsentlige oplysninger.

Humblebæk i marts 2000

Ole Hasselbalch

Indhold

1. Fra kontrolsamfund til frihedsidealer	1
1.1. Generelt	1
1.2. Retsgrundlaget	4
1.3. Tvangselementer	6
1.4. Liberaliseringstendenser	8
1.5. Reguleringssamfundets efterladenskaber	11
2. Den kollektive dimension	13
2.1. Udviklingsfaser og retsproblemer	13
2.2. Danmark	19
2.3. Norge	23
2.4. Island	25
2.5. Sverige	25
2.6. Finland	29
3. Statsintervention	33
3.1. Baggrund og interventionsmodeller	33
3.2. Socialsikringen uden for ansættelsesforholdet	36
3.3. Arbejderbeskyttelsen (arbejdsmiljøet)	41
3.4. Arbejdsskader	44
3.5. Indkomstbortfald under ansættelsen	46
3.6. Ansættelsestrygheden i øvrigt	48
3.7. Arbejdsløshed	50
4. Integration	53
4.1. Fænomenerne samarbejde, medindflydelse og medbestemmelse	53
4.2. Tillidsmandssystemet	56
4.3. Samarbejdsudvalg	57
4.4. Repræsentation i virksomhedsbestyrelser	59
4.5. Principforskydning i det arbejdsretlige system samt regler om information, høring og forhandling	59

5. Turbulens: Internationalisering, markedsorientering og reorganisering	63
5.1. Europaret og menneskerettigheder	63
5.2. Markedsorientering og reorganisering	64
Litteraturliste	67
Stikord	73

1. Fra kontrolsamfund til frihedsidealer

1.1. Generelt

En nutidig iagttagelse vil være tilbøjelig til at anskue arbejdsretten som så nært forbundet med de kollektive overenskomster, at de faglige organisationers historie også bliver arbejdsrettens historie. Med den placering, disse organisationer har i nutidens skandinaviske industrisamfund, er denne betragtning for så vidt meget naturlig. De indtager utvivlsomt en nøglestilling, både som regulator, som skabere af ny, positiv ret og som krystallisor for den samfundsudvikling, der er genstand for positivretlige reguleringer. Set i retshistorisk perspektiv udgør deres virksomhed imidlertid kun en del af et forløb, der også havde andre veje:

Ældre tiders arbejdsmarked var et intensivt reguleret marked. For en moderne iagttagelse, der sidder fjernt fra begivenhederne, kan det være svært at forstå helt ind til benet, hvorledes dette marked egentlig fungerede.

Man må imidlertid forestille sig en samfundsstruktur præget af stærke gruppedelinger af befolkningen omkring erhverv og slægt samt af klassemonopoler. Samfundet var således i langt højere grad end nu et konglomerat af uens stillede grupper, og en af de bærende drivkræfter for det menneskelige virke var disse forskellige grupperingers indbyrdes manifestationskamp.

Ikke mindst havde laugsordningerne – som kendtes over hele Vesteuropa – stor betydning. Med sigte på indbyrdes betryggelse oprettedes således allerede tidligt i byerne sammenslutninger af de dérværende håndværkere: Gilder, skråer og laug. Lauget lagde restriktioner på erhvervsudøvelsen inden for faget med det formål at sikre alle laugsmedlemmer et passende udkomme. F.eks. kontrolleredes antallet af hhv. mestre og lærlinge hos hver mester. Først gennem regler om offentlig godkendelse af laugsvedtægterne, senere ved udførlige, offentligretlige forskrifter om laugsforholdene konsolideredes og officialiseredes de monopoler, som laugene repræsenterede. I det øjeblik, arbejdsmængden ikke mere er tilstrækkelig – hvilket den ikke var i lange perioder – påfører sådanne ordninger naturligvis udenforstående tyngende bånd. Og jo mere trykkende, arbejdsmangelen bliver, desto mere strammes båndene: Optagelsesgebyrerne vokser, mesterstykket bliver sværere og mere bekosteligt, de allerede værende mestres sønner begunstiges o.s.v.

1. Fra kontrolsamfund til frihedsidealer

Herudover spillede statens bestræbelser på at betrygge sin eksistens en afgørende rolle. Hensynet til landbrugets effektivitet og tilgangen af rekrutter til de militære styrker var således faktorer, der i høj grad kom til at præge arbejdsmarkedsreguleringerne inden for den vigtige landbrugssektor.

Forholdene i arbejdslivet ved udgangen af det 17. århundrede kan følgelig sammenfattes under overskrifterne: Regulering, tvang og kontrol.

Vilkårene for arbejdet var således mestendels forud givet. Selv lønnen fastsattes i en vis udstrækning efter officielle takster og ikke ved aftale. Arbejdsforholdet havde således karakter ikke af et aftaleforhold, men af, hvad der er blevet kaldt et statusforhold. Gennem tvang indslustes og fastholdtes disponibel arbejdskraft, som ikke ad anden vej kunne sikre sin forsørgelse, i arbejdslivet. Og gennem kontrolforanstaltninger sikredes det, at arbejdskraften blev på sin plads. Endvidere var de materielretlige reguleringer indrettet med sigte på at fremme produktionen. Især lagdes stor vægt på opretholdelse af arbejdsdisciplinen og på reproduktionen af erhvervsmæssige kundskaber.

Vurderingen af dette system behøver dog ikke være udelukkende negativ. I stor udstrækning indebar etableringen af et arbejdsforhold således betryggelse af den ansatte ved f.eks. sygdom. Arbejdsmarkedet fungerede således tillige som socialt sikringssystem.

På en mærkelig måde begyndte udviklingen imidlertid i slutningen af 1700-tallet at køre i ring:

Den på dette tidspunkt gældende tætte binding i arbejdsforholdet havde vel paralleller i ældre germansk ret. Romerretten derimod rubricerede aftalen om arbejde (bortset fra højere arbejde: *Operae liberalis*) som en lejeaftale (*locatio conductio*) af rent formueretlig karakter. Arbejdskraften var her genstand for kontrahering som alle andre livløse ting. Denne tanke vandt på ny indpas i Europa i løbet af det 18.-19. århundrede.

Den stramme arbejdsretlige ordning havde her længe været udsat for voksende spændinger. I tider med inflation var f.eks. de stive lønordninger blevet omgået på forskellig vis (således gennem »kredit«-givning fra husbondens side). I England havde man på denne baggrund allerede i løbet af det 17. og 18. århundrede gradvis frigjort sig fra de bånd, som hidtil havde behersket næringslivet. Med den franske revolution tog denne udvikling imidlertid fart i flere europæiske lande.

Ved dekret den 2.-17. marts 1791 proklameredes således arbejdets frihed i Frankrig: *»A compter du 1er avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon«*.

Den gamle merkantilistiske opfattelse af, at statsinteressen gik forud for individet, afløstes her af en ny, naturretlig opfattelse, ifølge hvilken det enkelte

menneske stod i fokus. Ligheden og friheden for individet proklameredes som grundprincipper med gyldighed for alle samfund til alle tider. Også arbejdsfriheden og næringsfriheden rubriceredes naturligvis blandt disse ufortæbelige (menneske)rettigheder. Man endte derved på ny i det romerretlige, upersonlige forhold. Som det siges i den franske Code Civil af 1804, artikel 1708: *»Il y a deux sortes de contrats de louage: Celui des choses, – Et celui d'ouvrage«*.

Karakteristisk for dette nye, frie tjenesteforhold er dets upersonlige, økonomiske karakter. Ansættelsesforholdet er her ikke mere et statusforhold, hvis indhold er forud givet, men derimod et aftaleforhold, hvis vilkår må forhandles mellem parterne. Aftalegenstanden er heller ikke den ansattes samlede arbejds-potentiel, men kun det arbejde, der nærmere kontraheres om. Risikoen for at opnå og bevare et arbejde er til gengæld arbejderens. Og sikringen mod sociale risici, sygdom, alderdom o.s.v. er arbejdsgiveren uvedkommende.

I henhold til den nye, liberalistiske filosofi var mekanismen i udbud og efterspørgsel den perfekte regulator for arbejdslivets forhold. Denne regulator antoges, når først alle snærende bånd var fjernet, at ville føre til den harmoni og lykke, som tilstræbtes for alle – eller i hvert fald til det bedst mulige resultat i denne retning.

Man overså imidlertid herved ganske, at den menneskelige arbejdskraft ikke er en vare som andre. Arbejderen er jo nemlig tvunget til at arbejde for at kunne overleve. Har han intet værn imod indkomstbortfald ved f.eks. sygdom eller ledighed, er han ingenlunde ligemand med den arbejdsgiver, han skal entrere med. Den liberalistiske samfundsfilosofi bygger kort sagt, hvad arbejdsmarkedet angår, på forkerte præmisser.

Det nye grundlag for partsrelationerne, som vandt gradvis indpas i de europæiske retsordninger i løbet af det 19. århundrede, indebar således en åbenlys risiko for misbrug fra arbejdsgiverside. Denne risiko forstærkedes oven i købet af den udvikling, som på dette tidspunkt fandt sted i erhvervslivet. Ældre tiders arbejdspladser var således sjældent store. Der bestod den nærhed mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som små bedriftsstørrelser og eventuelt endog de ansattes bopæl på arbejdsstedet tilsiger. Med industrialiseringen voksede imidlertid virksomhederne, således at mellemværendet blev upersonligt. Der skabtes dermed et industriproletariat.

Selv om parterne i arbejdsaftalen nu principielt var frie og ligestillede, fortsatte det gamle underordningsforhold derfor. Arbejdsgiveren bevarede en næsten suveræn bestemmelsesret. Vel var de bånd og strafsanktioner bortfaldet, som fandtes i ældre tiders retsordning. Men disse erstattedes blot af arbejdsgivers private foranstaltninger: Reglementer, erstatningsregler og bødesystemer. Ved at gå ind i et lønnet arbejdsforhold ansås arbejdstageren at have underkastet sig arbejdsgiverens bestemmelsesret. Og den enkelte havde intet

1. Fra kontrolsamfund til frihedsidealer

alternativ til at gå ind i dette. Det kunne således hævdes, at ansatte i endnu højere grad end førhen var underkastet arbejdsgiverens forgodtbefindende. Blot var de tryghedsordninger, de ældre reguleringer rummede, faldet væk.

Disse liberalismens defekter opsamledes gennem kollektivism og interventionisme. Med førstnævnte udtryk sigtes på lønmodtagerstandens bestræbelser på ved egne kræfter, altså gennem organisering, at sikre, *dels* at det ikke kun var på papiret, arbejdsvilkårene fastsattes ved *gensidig* aftale, *dels* at de aftalte vilkår afspejlede et *lige* styrkeforhold mellem parterne. Med interventionisme hentydes til statsmagtens forsøg på at lovgivningens vej at udjævne forholdene og bortfjerne de mest trykkende virkninger af den nye samfundsorden på arbejdsmarkedet.

Til dette er der grund til at komme tilbage senere. Først er det imidlertid nødvendigt at konkretisere det allerede sagte med henblik på udviklingen fra reguleringssamfund til kontraktsfrihed i Skandinavien.

1.2. Retsgrundlaget

Også her var arbejdsmarkedet gruppeopsplittet. Arbejdsmarkedsreguleringerne fulgte disse erhvervsgrupper. Afgørende var især de regler, som udviklede sig omkring tyendeforholdet og omkring håndværket med udgangspunkt i de gamle laugsordninger. Det er også karakteristisk, at de reguleringer, der gjaldt for disse to grupper, ad forskellige veje bredte sig og i nogen grad kom til at omfatte også andre arbejdstagere. Karakteristisk er endvidere, at forskellige centrale næringsvirksomheder var monopoliseret, således at adgangen hertil ikke var fri.

I **Sverige** gjaldt en række særlige regelsæt for bestemte erhvervsgrupper:

For håndværket kan især nævnes en skråordning af 1720, der i øvrigt i vid udstrækning dannede mønster også for andre næringsforordninger.

I skråordningerne indgik de ovenfor nævnte ingredienser: Hensynet til sikringen af uddannelsen (eller rettere tilgangen til faget) var f.eks. et af de centrale punkter. Og ikke enhver kunne etablere sig som mester – hertil krævedes både uddannelse, formue og andet. Desuden var der såkaldte hallordninger (af 1739 og 1770) for tekstilindustrien m.v. samt en fabriks- og håndværksordning af 1846, som i 1859 blev udstrakt til bjergværksindustrien. Hallordningen af 1770 byggede på principper svarende til de samtidige tyenderegler (legostadgan af 1805, jf. nedenfor). Karakteristisk er, at der hjemledes husbondmyndighed, ligesom husbonden havde en vis omsorgspligt over for den ansatte.

På tyendeområdet indeholdt loven af 1734, kap. 14, nogle kortfattede bestemmelser om »*legohjons*«-forholdet. I supplement hertil udfærdigedes kongelige »*tjänstehjons*«- eller »*legostadger*« (således 1664, 1723, 1739, 1805 og 1833). Reglerne omfattende først og fremmest den ukvalificerede arbejdskraft i landbrug og husholdning. Men i den udstrækning, hvori specialreguleringer ikke fandtes, anvendtes de dog også for arbejdskraften inden for f.eks. bjergværk og manufaktur (fabriksvirksomhed).

De rummede bredere – hvad man i dag ville kalde ansættelsesretlige – reguleringer. F.eks. var det foreskrevet, at aftaler skulle indgås for en bestemt periode (i almindelighed ét år), ligesom der hjemledes skiftedag (flyttedag). Ved aftalens indgåelse tilkom der arbejdstageren fæstepenge (*städjepénning*). Opsigelse kunne kun ske på visse tidspunkter, og fandt ingen opsigelse sted, fortsattes forholdet. Samtidig sikrede forskellige forskrifter tyendets forsørgelse, så at man undgik, at det faldt det offentlige til last. Husbonden havde således omsorgspligten ved tyendets sygdom og kunne ej heller forskyde et tyende, som havde tjent ham fra det 30. år og til alderdommen. Der var i øvrigt kun levnet liden plads for en stillingtagen til vilkårene ved individuel aftale. Og grundlaget for mellemværendet var, at tyendets fulde arbejdskraft stod til husbondens rådighed i tjenesteperioden. Det var altså personen *som sådan*, der sattes ind, og ikke en nærmere bestemt del af personens arbejdskraft. Tyendet skulle også være gudfrygtigt, trofast, flittigt, lydigt, ædrueligt, sædeligt og ikke unddrage sig de opgaver, husbonden foreskrev. – Og husbonden kunne om nødvendigt irttesætte tyendet og eventuelt gribe til »*husaga*« (hustugt).

Tilsvarende regler var gældende i **Finland**, som jo frem til begyndelsen af 1800-tallet var en del af Sverige. De grundlæggende regler om *tjänstehjon* indgik altså også her i handelsbalkens kap. 14 i 1734-loven. Desuden reguleres arbejdsvilkårene inden for forskellige næringsgrene i skrå-, handels-, hall- og bergmannaordninger m.v.

Den svenske *legostadgan* revideredes administrativt i Finland i 1816, men her lod bestemmelserne sig ikke fravige. I 1863 sammenkaldtes imidlertid Landdagen første gang efter 1809 – hvor Finland indlemmedes i Rusland – og her godkendtes en ny, kejserlig *legostadga* (30/1 1865). Med dennes ikrafttræden 1/11 samme år ophævedes – foruden de tidligere *legostadgar* – også handelsbalkens kap. 14. Endvidere blev husbondens ret til at tildele tjenestetyendet »*faderlig aga*« indskrænket til drenge under 18 år og piger under 14.

I **Danmark** byggedes langt op i tiden på Danske Lov (3-19), der indeholdt regler om opsigelsesvarsel, skiftetider m.v. for tyende. Bestemmelserne adskilte sig på det principielle plan ikke meget fra de svenske tyenderegler.

1. Fra kontrolsamfund til frihedsidealer

Og også i Danmark fandtes særlige regelsæt for forholdet mellem mestre og svende – således forordning af 6. maj 1682 om håndværkssvende og drenge i købstæderne i Danmark og Norge (afløst af forordning af 21. marts 1800 angående håndværkslaugene i København og plakat af 3. november 1832 for de øvrige købstæder). Laugsordningen fulgte det almindelige billede.

Om fabriksarbejderforholdet eksisterede der indtil sidste halvdel af det 19. århundrede ingen generelle reguleringer. I princippet hvilede det altså på frie aftaler. I praksis blev aftalerne formentlig indgået ret formløst, og de nærmere vilkår bestemtes herefter af fabriksreglementer. Disse lå ofte op ad de almindelige laugsregler, og det var ikke ualmindeligt, at de var officialiseret gennem kongens eller kommercekollegiets approbation.

I 1854 saneredes Danske Lovs forskrifter, og man fik her et mere udførligt og tillige alment gældende regelsæt: Tyendeloven. I denne var der også anvisninger med hensyn til husbondens forpligtelser ved tyendets sygdom, herunder pligt til at betale sygeløn. Tyendelovens almindelige regler om f.eks. ophævelse af tyendeforholdet, erstatning og andet vandt efterhånden i vid udstrækning indpas også inden for andre faste tjenesteforhold, idet der her analogiseredes fra lovens regler.

Tyenderegler svarende til Danske Lovs var i **Norge** fæstnet i Norske Lov. Herudover var der forskrifter om tyendeforhold i bestemte byer (således i love af 26/1 1776, modsvarende reglerne i København, og 7/8 1776). Ved fattiglovgivningen af 1845 blev det endvidere fastslået, at husbonden havde pligt til at forsørge tyende, der var sygt, indtil det efter opsigelse eller af anden lovlig årsag udtrådte af tjenesteforholdet (dog højst i 4 uger).

Regler om håndværkssvendens og lærlinges forhold fandtes i forordningen fra 1682 – som havde gyldighed lige til 1839. Heri var bl.a. foreskrevet opsigelsesfrister og begrænsninger i retten til at reducere lønnen ved fravær.

I øvrigt kendes også visse andre regler: I bjergværksloven af 23/6 1683 findes således reguleringer om bl.a. sygeløn, lægehjælp til arbejdere ramt af arbejdsskader og om forbud mod afregning i naturalier. Loven revideredes senere (således i 1812 og 1842) uden væsentlig fravigelse af de ældre principper.

1.3. Tvangselementer

Tvangselementerne i disse regelsæt var iøjnefaldende. Særligt bør man lægge mærke til, at friheden m.h.t. valget af ansættelse var begrænset, og at arbejdsvilkårenes indhold meget langt var forud bestemte:

Også ældre tiders arbejdsforhold byggede ganske vist på aftale forstået således, at tilknytningen mellem arbejdsgiver og arbejdstager bragtes i stand gennem en sådan. Heri kunne vel synes at ligge en principiel frihed for den enkelte til at vælge arbejdsgiver og til at bestemme, om han overhovedet ville gå ind i et arbejdsforhold. Men denne frihed var ikke reel.

I tilknytning til de **svenske** »*legostadgarna*« fandtes f.eks. regler om arbejdspligt. Arbejdsløse, som ikke forsørgede sig på anden måde, var således *forpligtet* til at tage arbejde og kunne ellers behandles som løsdrevne, hvilket indebar mulighed for udtagelse til krigstjeneste (indtil 1824) eller tvangsarbejde. Den formelle begrundelse for denne ordning var ønsket om at sikre imod kriminalitet. Men også de rent praktiske vanskeligheder ved at skifte arbejde, som lå indbygget i retsordningen, må tages i betragtning. Tjenestetiden var således ofte lang og vanskelighederne ved at finde en ny plads store. Med den langvarige binding, som reglerne ofte tilsagde, fremtræder forskrifterne om konsekvenserne af fratræden i utide også i et særligt lys. Legostadgarna søgte således på forskellig måde at hindre sådan fratræden. Uden tilladelse fra husbonden måtte personlige klæder o.l. f.eks. kun opbevares på det sted, hvor pågældende var fæstet. Husbonden kunne også lade et tyende hente tilbage, som var rømmet i utide.

Tilsvarende regler om arbejdspligt og afhentningsret kendes i de **finske** tyenderegler og i den svenske (og finske) hallordning af 1770.

Også i **Danske** Lov fandtes forskrifter af politiretligt indhold, som sigtede på at sikre kontrollen med tyendets flytninger – herunder på at undgå »*løsgængeri*«. Ingen ledig karl måtte bortfæste sig for kortere tid end et halvt år. Og ingen andre end gifte og bosatte folk måtte arbejde på dagløn for bønderne. Ledige, som ikke kunne godtgøre at have søgt tjeneste dér, hvor de behøvedes, kunne sættes på strafarbejde. Nyankommen arbejdskraft skulle registreres af præsten, der tillige meddelte afskedsbevisligheder ved fratræden til dokumentation af, at tyendet ikke længere var i tjeneste. Strengt erstatningsregler søgte at modvirke, at tjenesten blev forladt i utide – disse rettede sig i øvrigt også på den, der måtte finde på at antage et tyende, som ikke var behørigt fratrådt.

Med tyendeloven ophævedes arbejdspligten vel i Danmark. Men det offentliges fortsatte kontrol med tyendets flytninger opretholdtes dog gennem regler om skudsmålhbøger og pligt til tilmelding til den lokale myndighed o.s.v.

I den danske håndværks- og fabrikationsvirksomhed fandtes restriktioner svarende til tyendereglerne. En lang række bestemmelser gjorde det således strafbart for den, der savnede formue, fast næringsvej eller anden stilling, hvorved han uden skade kunne finde sit udkomme, ikke at tage fast arbejde. Og de politiretlige forskrifter om afskedsattester, som støttedes på tyendelovgivningen, havde fuld gyldighed også for håndværkere og fabriksarbejdere. Efter

1. Fra kontrolsamfund til frihedsidealer

1800-forordningen kunne en svend, der gyldigt havde opsagt sin stilling, i det hele taget ikke forlade denne uden principalens samtykke, så længe han stod i gæld til ham.

Også efter **Norske** Lovs tyenderegler var dagleje kun tilladt for gifte folk i landbruget. Og husbonden var ved fratrædelse forpligtet til at udfærdige en afskedsattest, hvoraf fremgik, at den pågældende ikke var i tjeneste. Myndighederne førte i øvrigt kontrol med, hvornår et tyende forlod arbejdet – de skulle underrettes herom. Ved lov af 1754 (vedr. landet) indskræpkes arbejdspligten og forbudet imod dagleje. Så længe der var arbejde at finde, skulle enhver arbejde i sit fødesogn. Indskrænkninger i muligheden for at skifte arbejde kendes også. Reglerne om håndværkssvende og lærlinge fra 1682 fastslog, at forladen af tjenesten i utide indebar fortabelse af lønkravet – for lærlinges vedkommende fortabelse af den gennemgaaede læretid. Og afskedsattestsystemet kendes også her.

Heller ikke for så vidt angår bestemmelsen af arbejdsvilkårene, var der megen plads for individuelle udfoldelser på aftalebasis i det nordiske retsområde. Løn og arbejdstid var vel efterhånden sjældent nærmere fastsat i de gældende offentligretlige forskrifter. Så meget mere spillede imidlertid sædvaner og arbejdsgivernes muligheder for mellem sig at bestemme normalvilkårene ind. De gældende forbud mod organisationer og sammenkomster (jf. herom nedenfor under 2), ramte ikke de i så henseende nødvendige kommunikationer mellem principalerne. Arbejdstiden var følgelig lang – vistnok ofte fra 5 morgen til 7 aften, og kontantlønnen var beskeden, trykket som den blev af samfundsmagtens og arbejdsgivernes interesse i at begrænse produktionsomkostningerne. Med til at berøve arbejdsforholdets den aftaleretlige karakter virkede også den omstændighed, at arbejdstageren ofte havde kost og logi hos arbejdsgiveren. Han blev derved medlem af husholdningen, og mellemværendet fik det patriarkalske præg, som dominerede familieforholdene på den tid.

1.4. Liberaliseringstendenser

Omkring midten af 1800-tallet begynder liberaliseringstendenser imidlertid at slå igennem:

Eksempler på frie arbejdsaftaler, formløse og uden angivelse af bestemt tjenestetid, forekom også i ældre tid i **Sverige**. I landbruget anvendtes således – ud over de fast antagne arbejdstagere – midlertidig arbejdskraft, specielt daglejere. For disse var vilkårsfastsættelsen fri. Og også i fabriksvirksomhed og ved

bjergværksdrift brugtes hjælpearbejdere, ofte kvinder, på frit aftalemæssigt grundlag.

Disse arbejdsforhold dominerede imidlertid ikke arbejdsmarkedet. Men i begyndelsen af 1800-tallet bortfaldt de offentlige lønreguleringsbestemmelser. Og efterhånden lempedes tillige de almindelige arbejdsretlige forskrifter om håndværkeres, tyendes m.fl.'s forhold. Dette skete sideordnet med en lempelse af adgangen til de forskellige erhverv. Herved voksede området for de frie arbejdsaftaler.

Nævnes bør i denne forbindelse især fabriks- og håndværksordningen af 1846. Herefter skulle næringsudøverens kompetence ganske vist stadig prøves, men kravene mildnedes. Og lærlingekontrakter kunne nu ikke slutes for længere tid end til myndighedsalderen, ligesom svende ikke kunne binde sig for mere end 3 år.

Endvidere bør nævnes den såkaldte næringsfrihedsforordning af 1864, hvorefter enhver svensk mand eller kvinde blev berettiget til at udøve handels- eller fabriksvirksomhed, håndværk eller anden håndtering. Aftaler med handelsbetejente eller arbejdere skulle ifølge forordningen oprettes i vidners nærvær (ellers faldt aftalen uden for forordningens bestemmelser). Den aftalte tjenestetid i arbejdsforhold under forordningen måtte ikke overstige 3 år. Arbejdsgiverne havde husbondmyndighed, medmindre andet aftaltes. Hvad de spørgsmål angik, som ikke var udtrykkeligt regulerede, skulle legostadgan gælde. Men frem for alt: Næringsfrihedsforordningens regler om arbejdsforholdet var i væsentlig grad deklaratoriske.

Legostadgan stod vel formelt uforandret af dette. Men arbejdstvangen ophævedes i 1885, og langsomt skete også på dette område en frigørelse fra den gamle formbundne aftale. Såfremt der ikke blev givet fæstepenge i forbindelse med aftalens indgåelse, ansås forholdet endvidere at falde helt uden for legostadgan.

Efter at arbejdstvangen var ophævet, var der stadig færre, der søgte ind under de formelle regler. Disse bekæmpedes af de nye fagforeninger, og heller ikke arbejdsgiverne følte behov for dem. Arbejdskraften var nemlig rigelig, og muligheden for smidigt at tilpasse arbejdsstyrken til skiftende behov var mere attraktiv end den gamle ordning. Da legostadgan blev ophævet i 1920'erne, havde den kun praktisk betydning for årsansatte inden for jordbruget. Fra slutningen af 1800-tallet må de frie arbejdsaftaler siges at udgøre den almindelige ansættelsesform i Sverige.

En parallel udvikling fandt sted i **Finland**. Her indskrænkede en ny håndværksforordning i 1859 skråernes privilegier. Og da denne forordning i 1868 afløstes af en ny om handel og næring, indførtes reelt næringsfrihed. I sidstnævnte

1. Fra kontrolsamfund til frihedsideal

forordning fandtes også et kapitel om arbejdsaftaler med lærlinge, assistenter og faglærte arbejdere. Ansættelseskontrakten kunne i henhold hertil højst indgås for 3 år. Medmindre andet aftaltes, havde arbejdsgiveren husbondmyndighed. Endvidere skulle legostadgan fra 1865 finde anvendelse på arbejdsforholdet i tillempelige dele, såfremt andet ikke var aftalt.

Ved næringsforordning af 31/3 1879 ophævedes skråordningen fra 1720 og hallordningen fra 1770 endvidere helt og holdent. Hvad de arbejdsretlige forhold angik, blev lønarbejdet nu principielt frit, omend med visse patriarkalske efterladenskaber (i form af bl.a. husbondmyndighed for principalen eller dennes stedfortræder med ret til at drive hustugt – dog kun i nærværelse af den umyndiges »målsman« eller et tilkaldt vidne).

Forordningen af 1879 gjaldt ikke det i et agrarsamfund meget væsentlige tyendeforhold. Allerede i 1850'erne var de her gældende regler om arbejdstvang imidlertid blevet udskilt i særlige regelsæt, og i 1883 ophævedes de helt. Legostadgan fornyedes i øvrigt som nævnt ovenfor under 1.2 i 1865 uden at blive ændret væsentligt. Nytænkningen på arbejdsrettens område slog ikke afgørende igennem på dette felt førend i 1922 med den da indførte arbejdsaftalelov, der principielt omfattede også disse stillinger, og som konfirmerede princippet om den frie arbejdsaftale (se om loven nedenfor under 3.6).

Næringsloven af 1857 indebar fra 1862 ophævelse af de gamle laugsmonopoler i **Danmark**. Loven ændrede derimod ikke meget ved de gældende arbejdsretlige principper. Udviklingen var derfor i Danmark glidende inden for håndværkets og fabriksdriftens område.

Fabriksarbejderforholdet hvilede som tidligere omtalt i mangel af specialreguleringer inden for dette område principielt på frie aftaler. Og for fabriksarbejdere forsvandt afskedsattesterne og pligten til opfyldelse af gældsforpligtelser inden fratræden i sidste halvdel af 1800-tallet i kraft af manglende brug.

Allerede i enevældens første år var aftaleelementet blevet mere fast etableret som grundlag for lønfastsættelsen i håndværket. Med forordningen af 21/3 1800 blev forholdet mellem mestre og svende imidlertid som helhed til et frit aftaleforhold. En halvårsvis ansættelse med 6 ugers opsigelse synes at have været hovedreglen. Dog fastsloges det, hvilke arbejdsbetingelser der skulle være omtalt direkte, såfremt en arbejdsaftale blev indgået skriftligt. Det skulle således anføres, om kontrakten var indgået for et bestemt arbejde, eller om ansættelse var sket halvårsvis, kvartalsvis, månedsvis eller som daglejer. Også lønforhold m.v. skulle anføres. Trykte formularer til skriftlige kontrakter forefandtes på rådstueskrivestuen. Ved mundtlige aftaler var opsigelsesfristen 14 dage (8 dage efter 1682-forordningen) for svende, der ikke var ansat halvårsvis. Ved næringsloven af 1857 bortfaldt de deklaratoriske opsigelsesregler.

1.5. Reguleringssamfundets efterladenskaber

Også på tyendelovgivningens område var der tale om et gradvis skift. Arbejdstvangen var her blevet ophævet ved tyendeloven af 1854. Først med tyendeloven af 1921 (revideret 1961) blev arbejdsforholdet imidlertid fuldstændig frit. Her forsvandt således f.eks. reglerne om skudsmålsbøger, og lovens dominerende element blev nu den ansættelsesbeskyttelse, den rummede.

I Norge anerkendtes erhvervsfriheden som princip ved lov af 1839, hvorefter intet håndværkslaug måtte oprettes eller noget én gang ophævet laug fornys. Ved lov af 1854 ophævedes arbejdspligten for tyende på landet. Allerede i 1818 havde dog en liberalisering fundet sted. Ved love af 1866 og 1874 indførtes den fulde næringsfrihed.

1.5. Reguleringssamfundets efterladenskaber

Den formelle ophævelse af de offentligretlige reguleringer af arbejdsforholdet medførte ikke automatisk en tilsvarende liberalisering af arbejdsrelationerne. Som påvist af Axel Adlercreutz i afhandlingen *Kollektivaftalet* var der f.eks. i praksis en betydelig træghed med at forlade tanken om den autoritative lønfastsættelse. Vanens magt er stor på arbejdsmarkedet – og også i de formelle reguleringer fandt i øvrigt lejlighedsvis tilbageslag sted. Den liberalisering af lønfastsættelsen, som den danske forordning af marts 1800 indebar, begrænsedes f.eks. igen ved en ny forordning af 1813 om byggefagene (der først forsvandt i 1826).

Det er endvidere karakteristisk, at trods den principielle liberalisering, som fandt sted, levede ældre træk i en vis udstrækning videre i senere lovgivning blot under et nyt navn. Den danske tyendelov, hvis ansættelsesregler blev videreført i medhjælperloven helt op til vor tid, rummer eksempler herpå. Nævnes kunne for så vidt også reglerne i den helt op til 1990'erne gældende danske lærlingelovgivning, der i mange henseender afspejlede de ældre lærlingeregler. Denne videreførelse bidrog til, at disse områder aldrig blev ordentligt tilpasset de strømninger, der kom til at beherske det 20. århundrede – især kollektiviseringstendenserne.

Også på anden måde overlevede elementer af ældre tiders tankegange. Dette var således tilfældet for funktionærer (*tjänstemän* – »*handelsbetjente*«, bogholdere og lignende). Der blev som regel ikke opstillet noget specielt for denne gruppe gældende regelsæt. Funktionærernes vilkår afspejlede derfor traditionen.

Funktionærer blev på dette grundlag sædvanligvis ansat på årsmål eller indtil videre og med én eller flere måneders opsigelse. Deres løn fastsattes pr. år (eller måned), og de havde ingen bestemt arbejdstid. Dette fænomen er universelt.

1. Fra kontrolsamfund til frihedsidealer

Funktionærstanden var nemlig af beskeden størrelse og påkaldte sig derfor ganske enkelt ingen særlige reguleringer. Funktionærforholdet fik derfor en individuel karakter, og inden for dette begunstigedes funktionærerne i øvrigt i forhold til andre arbejdstagergrupper – dels i kraft af deres tættere tilknytning til principalen og dels i kraft af, at arbejdskraftudbudet var mindre på dette felt.

Karakteristisk er udviklingen i Danmark: Reglerne i Danske Lov om tyende antoges kun i en vis udstrækning at skulle finde anvendelse på »*højere tjenende*«. Det samme gjaldt andre arbejdsretlige regelsæt – til illustration kan nævnes, at en forordning af 1770 om tjenestefolks skiftetider på landet fortolkedes som kun omfattende »*de ringere slags tjenestefolk*«. I den danske juridiske teori udskiltes funktionærerne derfor som en særlig gruppe. Denne ordning konfirmeredes i retspraksis, der nemlig i tiden op til begyndelsen af det 20. århundrede udviklede en speciel beskyttelse af funktionærerne ved opsigelse, sygdom og i anden henseende. Metoden var den, at retterne fortolkede funktionærkontrakten som hjemlende en sådan beskyttelse, medmindre andet var udtrykkeligt aftalt: Man drog således slutninger fra den omstændighed, at lønnen normalt var fastsat periodevis, ligesom der analogiseredes fra tyendelovgivningens ansættelsesretlige dele. I 1938 befæstnedes dette system i øvrigt varigt derved, at de i retspraksis oparbejdede, udfyldende regler indføjedes i en særlig dansk funktionærlov, som ikke kunne fraviges ved aftale.

2. Den kollektive dimension

2.1. Udviklingsfaser og retsproblemer

En af vejene til opnåelse af virkelige aftaleforhold på arbejdsmarkedet – herunder til balance i forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere – var som sagt kollektiviseringen. Gennem organisering på arbejdstagerside opnåedes en styrke, som gjorde det muligt at optræde ikke blot som den enkelte arbejdsgivers ligemand, men endog også som hans overmand. Og med en organisering på begge sider af arbejdsmarkedet opnåedes dernæst den balance, som var forudsætningen for, at den liberale samfundsmodel kunne virke.

Vejen til den kollektive aftaleløsning var imidlertid lang:

Den første forudsætning var naturligvis, at der var fri adgang til at danne faglige organisationer. Den anden forudsætning var, at arbejdsvilkårene ikke var forudgivne, men tværtimod kunne aftales frit.

I sidstnævnte henseende så vi allerede ovenfor under 1, hvorledes der skete en gradvis overgang fra statusprincip til aftaleprincip – omend der var en vis forsinkelse i den hastighed, hvormed sidstnævnte princip førtes ud i livet. Vanens magt og inertien i tankesættet skulle overvindes, førend tiden var moden for et nyt grundlag for partsrelationerne.

Foreningsfriheden, altså retten til at organisere sig til varetagelse af faglige formål, accepteredes derimod først længe efter, at aftalefriheden var blevet knæsat som grundlag for fastsættelsen af arbejdsvilkårene. Man skal således ikke tro, at det tankesæt, der udsprang af den franske revolution, og som førte til opløsning af det gamle statusprincip, gav plads til organisering med henblik på varetagelse af forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår. Den foran omtalte franske lov af 14.-17. juni 1791 (*Loi Chapelier*) forbød ligefrem alle sammenslutninger af næringsdrivende eller arbejdere til fremme af fælles interesser. Sådanne sammenslutninger ansås nemlig blot at indebære nye bånd på de frie udfoldelsesmuligheder. Som Rousseau sagde: *»Hvis den almindelige vilje skal have mulighed for at komme klart til udtryk, er det nødvendigt, at der ikke er nogen stat i staten«*.

For en ideel betragtning er denne tankegang for så vidt rigtig nok. I praksis ramte et organiseringsforbud imidlertid lønmodtagerparten hårdest. En fast organisation var jo nemlig nødvendig for, at arbejdstagere kunne optræde med

2. Den kollektive dimension

styrke over for en arbejdsgiver. Derimod var organisering ikke nødvendig, for at arbejdsgiverne kunne udveksle de informationer, der var nødvendige for at kontrollere arbejdsvilkårene. Og sådan kontrol kunne – som foran under 1 berørt – let udvikle sig til regulært misbrug.

Overvejelserne bag Loi Chapelier og den almindelige tendens til at holde fast i de ældre tankesæt skulle imidlertid indebære, at der hengik et århundrede efter den franske revolution, inden organisationstanken opnåede almen anerkendelse. Mangerne i den organisationsfjendtlige filosofi skulle klart frem i lyset, således som det først skete med den industrielle revolution. Og jordbunden skulle modnes for de nye synssæt – således som det skete bl.a. i kraft af, at folkestyre-idéerne, der jo er nært knyttet til organisationstanken, vandt frem. Og sidst, men ikke mindst, skulle de fysiske forudsætninger for kollektivt samvirke forbedres, således som de først blev, efterhånden som flere og flere bedrifter nåede en størrelse, som kunne samle et tilstrækkeligt antal arbejdstagere under ét tag.

Kollektiviseringens udvikling i Vesteuropa bevægede sig derfor gennem flere faser:

Den første, *repressionsfasen*, karakteriseres af en udbredt modvilje fra statsmagtens side mod organiseringsforsøg. Staten anvendte her de righoldige redskaber, statsmagten har til rådighed, til at undertrykke disse forsøg: Al organisering – det være sig af varig eller midlertidig karakter – blev forbudt. Fagforeningslederne blev forfulgt. Organisationernes værktøjer amputeredes derved, at strejker kriminaliseredes. Og kollektive overenskomster erklæredes ugyldige.

I næste fase, *tolerancefasen*, opgav samfundsmagten disse repressive foranstaltninger. Staten blev neutral, for så vidt som at den overlod problemet til løsning gennem de frie kræfters spil og kun greb ind, når afgørende hensyn til den offentlige orden gjorde det nødvendigt. Til gengæld gav den heller ikke organisationerne redskaber til rådighed for håndteringen af deres eventuelle aftalerelationer. Der etableredes f.eks. ingen lovforskrifter om, hvad den retlige betydning var af en kollektiv overenskomst.

Endelig kom der en *understøttelsesfase*. I denne opmuntredes og understøttedes organisationerne og disses aftalerelationer f.eks. gennem skabelse af en lovgivning til sikring af, at de kollektive overenskomster kunne fungere. Retten til at organisere sig uden indblanding fra den modstående arbejdsmarkedspart sikredes evt. også ad lovgivningens vej. Ligeledes integreredes organisationerne som en anerkendt del af arbejdsmarkedets mekanismer, f.eks. i forbindelse med administrationen af lovregler om ansættelsestryghed og socialbeskyttelse. –

2.1. Udviklingsfaser og retsproblemer

Men understøttelsesfasens fulde konsekvenser kunne dog i sagens natur først indtræde, når organisationerne også *indbyrdes* havde fundet hinanden og etableret en *modus vivendi*, som gjorde dem egnede til at optræde i den forudsatte samfundsrolle.

Adskillelsen mellem de skitserede faser var sjældent ganske klar. Ofte udviklede tingene sig også efter princippet to skridt frem og ét tilbage. Således kunne der indtræde en forskrækkelse over det nye, man gik ind i, hvorefter der fandt tilbageslag sted. Samfundsmagtens holdning lader sig heller ikke altid aflæse i lovgivningen alene. Væsentlig repression kan jo nemlig finde sted gennem dommerskabt ret bygget over »almindelige retsgrundsætninger«, civilretlige (eventuelt uskrevne) erstatningsregler o.s.v. Undertiden sløredes billedet også ved, at man vel formelt anerkendte organisationerne, men samtidig opslugte dem i kontrolforanstaltninger. – Og endelig skal man jo altså huske, at selv efter, at organisationsfriheden formelt var indført som grundlag for lovgivningen, kunne det meget vel hændе, at *arbejdsgiversiden* fortsatte repressionen, f.eks. ved at praktisere ansættelsesbetingelser, som hindrede, at arbejderne knyttede sig til en fagforening, ved understøttelse af specielle, arbejdsgivervenlige fagorganisationer, ved »sortliste«systemer, der holdt organiserede ude, og ved udstrakt anvendelse af strejkebrydere.

Repressionsfasen er markant over hele Europa:

Livet i ældre tid var ofte strengt for almindelige lønmodtagerere, og i næsten alle lande opstod derfor »associationer« af forskellig slags oprettet med henblik på at lindre det værste tryk i tilfælde af f.eks. sygdom, arbejdsløshed, dødsfald o.s.v.: »*Compagnonnages*«, »*gezellen – broederschappen*«, »*Gesellenverbände*«, »*Organisations of journeymen*«, »*friendly societies*« o.s.v.

Utallige love greb imidlertid ind over for sådanne selskaber. I Frankrig kendes f.eks. Karl VI's ordonnans af 1382, Turgot-ediktet af 1776, den allerede nævnte Loi Chapelier og Code Pénal af 1810. I Tyskland kendes »*Reichsrunftordnung*« af 1731 og i England »*Bill of Conspiracies of Victuallers and Craftsmen*« fra 1548 samt »*Combination Acts*« fra 1799 og 1800. Disse forbud praktiseredes ganske vist i reglen kun, når det drejede sig om organisationer, som bevægede sig ind på mere kontroversielle områder. Men til gengæld suppleres de skrevne organisationsforbud ofte af uskreven ret: I England kunne arbejdere, der søgte at organisere sig, f.eks. rammes efter common law for »*conspiracy*«. Og i de fleste lande lå en afgørende hindring for gennemførelse af strejker i den blotte omstændighed, at disse ville indebære brud på de individuelle arbejdsaftaler. Evt. kunne arbejdsnedlæggelse også anskues som insubordination med heraf følgende alvorlige konsekvenser.

2. Den kollektive dimension

Talsmænd for en mere tolerant holdning til organisationernes aktiviteter dukkede imidlertid så småt op. Eksempelvis Adam Smith var iblandt dem – næppe så meget fordi han så muligheden for gennem markedsmekanismerne at opnå social balance, såfremt fagorganisationerne bragtes på fode, men mere ud fra en retfærdighedsfølelse. Arbejdsgivernes koalitionsmuligheder lod sig jo nemlig alligevel ikke ramme afgørende. I henhold til en udbredt teori, den såkaldte »*Wage Fund*« doktrin, ville lønningerne også nå deres naturlige niveau dikteret af udbud og efterspørgsel ganske uafhængigt af, om arbejderne organiserede sig eller ej. Denne doktrin fik nogen lovgivere til at slutte, at der ikke kunne opnås noget ved at tillade organiseringsbestrebelse andet end risiko for uroligheder. Englænderen Francis Place argumenterede imidlertid modsat: Arbejderne ville tværtimod opdage, at de ikke kunne opnå noget gennem strejke, og derved ville fænomenet forsvinde af sig selv igen.

Hvad årsagen nu end var, ophævedes organiseringsforbudet i England i 1824 – dog således, at der samtidig indførtes regler om beskyttelse af udenforstående mod trusler og intimidering. Egentlig retlig anerkendelse fik fagforeningerne først med Trade Union Act fra 1871 – og først med The Conspiracy and Protection of Property Act fra 1875 blev strejken lovlig i alle arbejdskampe.

Indførelsen af organisationsfriheden i England blev afgørende, fordi andre europæiske lande nu kunne hente inspiration her, herunder i den opvoksende engelske fagbevægelse. Tanker svarende til Francis Place's – og retfærdigheds-hensyn som nævnt af Adam Smith – blev således ofte ført frem senere i århundredet, da debatten kom op andetsteds. Ofte citeredes John Stuart Mill: »*Experience of strikes has been the best teacher of the labouring classes on the subject of the relation between wages and the demand and supply of labour: and it is most important that this course of instruction should not be disturbed*« (J.S. Mill, *Principles of Political Economy*, London 1886, p. 565).

Tidevandet skiftede herved i sidste halvdel af 1800-tallet. Selv monarkerne og regeringslederne ændrede holdning. Napoleon III benådede f.eks. i stigende udstrækning dem, der dømtes efter koalitionsforbudene. Og i Tyskland meldte Bismarck sig blandt fortalere for en liberalisering, angiveligt for at styrke arbejderne tillid til kongemagt og regering. I Frankrig kom de formelle vendepunkter i 1864, hvor koalitionsforbudet ophævedes og erstattedes af et forbud mod krænkelse af arbejdets frihed, og i 1884, hvor retten til at stifte varige fagforeninger blev fastslået. I Tyskland skete vendingen formelt set med Det Nordtyske Forbunds »*Gewerbeordnung*« af 1869 (fra 1872 tyske rigslov).

Arbejdernes egen holdning til denne udvikling var fra starten besynderligt neutral og deres ideologer til dels splittede. Engels synes f.eks. at have været lidet tilbøjelig til at tro, at fagforeninger kunne bidrage til at stoppe udnyttelsen

2.1. Udviklingsfaser og retsproblemer

af arbejderstanden. Først i løbet af 1860'erne under indflydelse af Marx skiftede holdningen.

Men der blev altså plads for en fagbevægelse i slutningen af 1800-tallet.

Det er imidlertid væsentligt at være opmærksom på, at de organisationsstrukturer, der har præget nyere tid, er ganske meget anderledes end dem, mod hvem de ældre koalitionsforbud var rettet. De ældre organisationer var således strukturmæssigt ret svage – ofte forsvandt de helt, når den forhandlingssituation, der havde affødt dem, var overstået. Det, der kendetegner nyere tids organisationer, er en helt anden fasthed i opbygningen (styringssystemer, økonomiske ressourcer og andet). Denne type organisationer hentede forbillede i de engelske fagorganisationer fra 1800-tallets midte – i 1862 var der f.eks. delegationer for franske og tyske arbejdere i London for at studere de engelske fagorganisationers opbygning.

Karakteristisk er i øvrigt, at fagorganisationerne udviklede sig først på lokalt plan og med udgangspunkt blandt de faglærte, der nemlig kunne bygge på en ældre tradition for indbyrdes støtteforanstaltninger. Men ad vejen sammensluttedes disse foreninger så i nationale fagforbund. Efterhånden vandt organiserings-tendenserne imidlertid indpas også blandt ufaglærte – og langt op i 1900-tallet hos funktionærerne.

Det er også karakteristisk, at arbejderorganisationerne i stor stil blev involveret med politiske partier. I Skandinavien blev der i så henseende tale om en socialdemokratisk dominans, som muliggjorde en enhedsfagbevægelse. Mod-sætningen er andre europæiske lande, hvor der skete en opsplitning sted af fagbevægelsen i socialistiske, kommunistiske og kristelige fraktioner. Der blev vel fra tid til anden gjort forsøg på at overvinde denne splittelse ved at proklamere adskillelse mellem parti og faglige organisationer (således i Frankrig og Tyskland i det 20. århundredes begyndelse). Men i flere lande er den aldrig blevet overvundet.

Den skitserede udvikling på arbejdstagerside måtte i øvrigt naturligvis få konsekvenser også på arbejdsgiverside. I 1800-tallets slutning organiserede man sig da også her tilsvarende.

Den fase, som foran blev karakteriseret som understøttelsesfasen, indtræder de fleste steder relativt sent efter, at forudsætningerne for en integrering af organisationsvæsenet i samfundssystemet var tilvejebragt. Først længe efter, at faglige organisationer i moderne forstand havde set dagens lys, fandt disse organisationer således den indbyrdes forståelse og aktive anerkendelse hos statsmagten, som var en nødvendig forudsætning for sådan integration. I Danmark indtrådte denne fase med det berømte »*Septemberforlig*« mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer i 1899. I de øvrige europæiske lande skete det først senere – nogle steder formidlet af den nødvendighed for intern fordrage-

2. Den kollektive dimension

lighed, som bestræbelserne omkring verdenskrigene skabte. Visse steder er den i realiteten ikke indtrådt endnu.

På mere principielt ideologisk plan opstod i understøttelsesfasen et skisma på arbejdstagerside. Her havde man jo nemlig i nogen grad bundet sig til tankegange, der umuliggjorde det samvirke, som den gensidige anerkendelse indebærer. På venstrefløjen betragtes den kollektive overenskomst således nærmest som en pagt med Djævelen: Kan man undgå aftaler med dem, man søger at ødelægge? Højst kan der vel blive tale om en våbenhvile, som bringes til ophør i samme øjeblik, det er opportunt?

I f.eks. Frankrig har konsekvenserne af denne holdning domineret udviklingen helt op til nutiden. Og i næsten alle lande har den bevirket stor usikkerhed over for konsekvenserne af den fulde anerkendelse: Det af retsordenen anerkendte samvirke.

I en udstrækning, dette dilemma blev overvundet, opstod dernæst problemet om, hvilke understøttelsesredskaber der skulle anvendes, og hvad rammen var for denne anvendelse – altså om den juridiske formel for de indbyrdes relationer. Juraens traditionelle redskaber var ikke tilstrækkelige for håndteringen af det nye fænomen, den kollektive arbejdsaftale udgjorde. En kollektiv arbejdsaftales retlige virkemåde var uklar. Hvordan skulle f.eks. dens retsvirkninger være for henholdsvis organisationer og enkeltmedlemmer? Også anvendelsen af den kollektive overenskomst som redskab var uklar. Den kollektive overenskomst var en nødvendig konsekvens af den indbyrdes anerkendelse – men den kunne jo ikke undgå at lægge bånd på kollektivaftaleparternes udfoldelsesmuligheder. Kollektivaftaletanken kom derved i nogen grad i konflikt med det grundlag, organisationerne var bygget op på. Hvor skulle i dette perspektiv grænserne for den lovlige arbejdskamp lægges? Og hvorledes skulle man gebærde sig i relation til foreningsfrihedens *negative* side – altså m.h.t. retten for den, der ønskede noget sådant, til at holde sig fri af fagorganisationerne? Ikke mindst i sidstnævnte henseende skulle der skæres tæt ved fagbevægelsens hjertestrenge.

Der opstod således talrige problemer: Skulle *modus vivendi* f.eks. udmøntes i lovgivning, eller skulle dens nærmere indhold aftales mellem parterne selv i kollektive overenskomster? Skulle parterne forhandle om opnåelse af en overenskomst uden nogen som helst indblanding fra statsmagten, eller burde der tages højde for, at sådan indblanding kunne finde sted under visse omstændigheder? Skulle muligheden for indblanding eventuelt bygges ind som et organisk led i retssystemet, eller skulle man blot forlade sig på statens altid værende adgang til at gribe ind ad lovgivningens vej, når den aktuelle forhandlingssituation måtte tilsige det? Burde der f.eks. etableres en stående, offentlig mæglingsinstitution til hjælp for parterne? Og i bekræftende fald, hvilke beføjelser skulle denne institution så have – og skulle denne mægling eventuelt være *tvungen*?

Burde der eventuelt endog etableres en ordning, hvor en mislykket mægling kunne følges op af tvungen voldgift – altså tvangsmæssig fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår gennem et retsorgan? Skulle der i øvrigt være tvungen retsbehandling af tvister udsprunget af uenighed om anvendelsen af en alt opnået overenskomst? Skulle offentlige embedsmænd her medvirke eller ej? Skulle der opstilles særlige forhandlingsprocedurer for løsning af uoverensstemmelser mellem overenskomstparterne? Hvilken fredspligtvirkning skulle der tillægges overenskomsten? Burde resultaterne af overenskomstforhandlingerne evt. udstrækkes til alle, uanset om de måtte have tiltrådt overenskomsten eller ej – skulle der med andre ord ved lov tillægges de indgåede overenskomster »*alment forbindende*« virkning?

Ved beskrivelsen af, hvorledes de skitserede faser forløb i Skandinavien, er det nødvendigt at anskue hvert land for sig. Selv om retsordningerne i store træk udviklede sig i samme retning, og selv om man meget langt tilsluttede sig samme principper, udviser udviklingsforløbet nemlig nationale særegenheder, herunder i form af tidsforskydninger, som har konsekvenser for holdningen til arbejdsmarkedsproblemerne i de respektive lande den dag i dag.

2.2. Danmark

Når det drejer sig om udviklingen af de kollektive arbejdsrelationer, er det naturligt at tage udgangspunkt i Danmark, som var det første sted, hvor der etableredes et generelt, kollektivt aftalesystem.

Repressionsfasen gennemlevedes også her. En almen laugsordning af 1681 for købstæderne i Danmark (og Norge) indeholdt f.eks. et koalitions- og mødeforbud for mestre og svende.

Allerede fra ældre tid kendes ikke desto mindre eksempler på foreningslignende arrangementer blandt håndværkssvendene til indbyrdes betryggelse i forbindelse med sygdom, død o.s.v. Ligeledes var der tidligt en bevægelse i gang på lønmodtagerside for at påvirke arbejdsvilkårene. I ældre tid blev lønningerne principielt fastsat ensidigt af arbejdsgiveren – i håndværket af mesterlauget. Der er imidlertid eksempler på, at man ved strejke søgte at udvirke bedre vilkår end de således bestemte. Den først kendte strejke fandt sted i 1733 under arbejdet på Christiansborg Slot. Den fulgtes op af et kongeligt reglement, der under straftrussel forbød arbejderne at forene sig og nedlægge arbejdet. Nye strejker fulgte ikke desto mindre, hvilket førte til, at forbudet i 1749 blev udvidet til alle københavnske håndværksfag. Alligevel fandt der strejker sted – uden at de strenge straffe blev bragt i anvendelse. I 1794 blev

2. Den kollektive dimension

125 svende f.eks. idømt fæstningsarbejde i sådan anledning, men straffen blev ikke fuldbyrdet.

Denne sag var direkte anledning til nedsættelse af en kommission, hvis arbejde førte til udarbejdelse af den tidligere omtalte forordning af 21. marts 1800 om håndværkslaugene i København, der senere blev udvidet til hele landet. Heri indskræpes strejkeforbudet på ny, samtidig med at forskellige laugsmisbrug søgtes imødegået. Forbudet fulgtes imidlertid ikke effektivt op, og ved 1800-tallets midte synes det at være gået helt ud af brug, omend det aldrig blev formelt ophævet. Der er bevis for, at lønmodtagersiden i en række fag i konsekvens heraf omkring 1850 opnåede en vis indflydelse på lønfastsættelsen.

Ved Grundloven af 1849 anerkendtes foreningsfriheden formelt, og i overensstemmelse hermed sikrede næringsloven af 1857 ikke blot, at de gamle laug fortsatte, men også at nye kunne dannes. Samtidig åbnedes der for lønmodtagerstandens organisering.

Adskillige arbejderforeninger kan da også spores omkring samme tidspunkt. Først i 1869 dannedes dog den første egentlige fagforening – i de følgende år fulgt af flere andre.

En nær tilknytning mellem fagbevægelsen og den socialistiske bevægelse førte imidlertid til, at mange af dens første ledere ramtes af strafdomme for at ville omstyrte den bestående samfundsordning med magt. En sammenslutning af fagforeninger: *Den internationale Arbejderforening for Danmark* blev ligefrem opløst ved dom i samme anledning. Igennem 1880'erne og 1890'erne tog organisationsudviklingen ikke desto mindre fart. De lokale fagforeninger, der var dukket op i forskellige fag, sluttedes efterhånden sammen i landsdækkende forbund, og i løbet af 1890'erne vandt organiseringstanken tillige indpas blandt ufaglærte. I 1898 skabtes *De Samvirkende Fagforbund i Danmark* (nu LO). Efter århundredskiftet kom organiseringen af funktionærområderne i gang – omend den først op gennem 1930'erne og 1940'erne blev mere massiv inden for de menige funktionærers områder. Også disse tilknyttede sig i almindelighed LO-forbund. Kun få forbund stod i det hele taget uden for LO – dog har offentligt ansatte i meget betydelig udstrækning organiseret sig under deres egen hovedorganisation: FTF (*Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd*). Ligeledes skabte arbejdslederne og akademikerne deres egne organisationer.

På arbejdsgiverside organiserede man sig på den måde, som fagbevægelsens aktivitet tilsagde, nemlig først på lokalt plan i mesterorganisationer, senere også i landsdækkende sammenslutninger. I 1896 dannedes arbejdsgivernes hovedorganisation: *Dansk Arbejdsgiverforening* (DA).

De organisationer, der voksede op på begge sider af arbejdsmarkedet, var fra starten hinanden yderst fjendtligt stemt – deres mål var ganske enkelt at ødelægge den anden part. I 1899 udbrød i konsekvens af denne holdning en alvorlig arbejdskonflikt: Fra arbejdsgiverside havde man som betingelse for standsning af en lokal lockout i snedkerfaget i Jylland opstillet en række krav vedrørende arbejdsforholdene i almindelighed og organisationernes indbyrdes relationer i særdeleshed. Da disse krav ikke blev imødekommet, udvidedes lockouten til fag, hvor der ikke var arbejdsstrid, og det hele endte i en storkonflikt.

I september 1899 enedes de kæmpende hovedorganisationer om at afslutte denne konflikt, og de vedtog i denne forbindelse en række spilleregler for deres fremtidige relationer. Begge parter måtte i denne forbindelse fire på deres krav. Arbejdsgiverne fik imidlertid anerkendt deres principielle ret til at »lede og fordele« arbejdet og til frit at antage og afskedige arbejdskraften i overensstemmelse med virksomhedernes behov. Den principielle fredspligtvirkning af indgåede overenskomster anerkendtes også, ligesom der fastlagdes en procedure for afviklingen af indgåede overenskomster og gennemførelsen af arbejdsstandsning i denne forbindelse. Samtidig anerkendte forligsparterne på principielt plan hinandens ret til at virke. Der oprettedes også en permanent voldgiftsdomstol til at afgøre sager angående brud på forliget.

»*Septemberforliget*« løste langtfra alle de spørgsmål, som den nye situation avlede. Hyppige arbejdskonflikter dokumenterede tværtimod behovet for en grundigere overvejelse over, hvorledes arbejdsmarkedets retsordning skulle indrettes. Efter en arbejdskonflikt i 1908 nedsattes derfor et fællesudvalg med henblik at finde en løsning på problemerne – det såkaldte Augustudvalg – med overretsassessor Carl Ussing som formand. Dette udvalg nåede ikke mindst under hensyn til Ussings rådgivning frem til en række anbefalinger med hensyn til, hvorledes retsordningen på arbejdsmarkedet burde udformes. Hermed konstitueredes en ordning, hvis principper har stået urørt op til i dag:

Udvalget foreslog således en lov om en fast voldgiftsret til påkendelse af alle spørgsmål om brud på kollektive arbejdsoverenskomster. Dette forslag blev imødekommet ved gennemførelse af lov af 12. april 1910 om en fast voldgiftsret. Loven ajourførtes op gennem århundredet nogle gange, senest med den siden 1997 gældende *lov om Arbejdsretten*.

Endvidere anbefalede udvalget en *Norm for Behandling af faglig Strid* indeholdende forskrifter om mægling, forhandling og voldgift – der forøvrigt i sit tankegrundlag ligger påfaldende tæt på de norske aftaler om tilsvarende af 1902 og 1907 (jf. nedenfor under 2.3). Tanken med den var, at denne Norm kunne indføjes af de respektive parter i de enkelte fags overenskomster. Dette er da også sket. Betydningen heraf var, at der indførtes en fast forhandlings- og mæglingsprocedure til håndtering af alle uoverensstemmelser under den løben-

2. Den kollektive dimension

de overenskomst, og ligeledes at uoverensstemmelser om overenskomst*fortolkningen* skulle afgøres ved privat, såkaldt faglig voldgift i de respektive fag, såfremt denne procedure ikke førte til nogen løsning. Arbejdsretsloven konsoliderer i dag Normens betydning ved at fastslå, at Normen automatisk finder anvendelse i overenskomstforhold, der ikke indeholder andre betryggende regler for behandling af faglige stridigheder (lovens § 22).

Endelig fremsatte udvalgets formand og arbejderrepræsentanter et forslag til lov om udnævnelse af en *forligsmand i arbejdsstridigheder*. Også dette forslag blev omsat til lov i 1910. Den er siden justeret flere gange, men hovedindholdet er, at statslige forligsmænd kan indkalde parterne i interesselister (altså tvister om oprettelse af overenskomster eller fornyelse af udløbne sådanne) til en mægling, som de stridende parter har pligt til at møde op til. Forligsinstitutionen kan i givet fald udskyde en konflikt og fremsætte et »*mæglingsforslag*« til afstemning i de respektive organisationer. Eventuelt kan flere overenskomstområder i denne forbindelse sammenkædes, således at der stemmes under ét.

I denne skikkelse har den kollektive retsordning som sagt fungeret i Danmark op til i dag, blot suppleret med visse yderligere aftaler mellem hovedorganisationerne, således bl.a. en om samarbejdsudvalg i de enkelte virksomheder (fra 1947, jf. nedenfor under 4.3).

Organisationer, der først siden er kommet under den kollektive ordning, har i bred almindelighed vedtaget tilsvarende regler som Septemberforligets (hhv. de hovedaftaler, der senere afløste forliget). – Eller principperne herfra er i al fald i mangel af anden udtrykkelig vedtagelse mellem pågældende parter blevet lagt udfyldende til grund for disses indbyrdes relationer.

Fagorganisationernes virksomhed påkaldte sig i 1929 en lov om beskyttelse for erhvervs- og arbejdsfriheden. Ifølge denne kunne kollektive aftaler, som på uberettiget måde begrænsede den enkeltes frie adgang til at søge erhverv eller arbejde, ikke tillægges retsvirkninger ved domstolene. Efter loven var endvidere enhver økonomisk eller personlig forfølgelse, som sigtede på uberettiget at begrænse den enkeltes frie adgang til erhverv eller arbejde eller hans ret til at være medlem af eller stå uden for en organisation, ulovlig og strafbar. Loven mødte – ikke uforståeligt – stærk modvilje på arbejderside, selv om den sådan set blot strafsanktionerede, hvad der gjaldt i forvejen efter almindelig (uskræven) erstatningsret. Den blev derfor ophævet af en socialdemokratisk regering i 1937.

I Danmark har man i øvrigt også set adskillige eksempler på, at regeringen greb ind i større arbejdskonflikter enten gennem direkte fastsættelse af arbejdsvilkårene ved lov (f.eks. ved ophøjelse af et mæglingsforslag fra Forligsmanden til lov) eller ved lov om fastsættelse af arbejdsvilkårene ved tvungen voldgift (således i 1930'erne, under 2. verdenskrig og i årtierne efter oliekrisen i 1973).

2.3. Norge

Såvel Paal Berg som Kristen Andersen fremhæver, at organisationsfriheden altid har været anerkendt i Norge. Den forestilling, denne konstatering indgiver en moderne læser, er imidlertid næppe helt retvisende. Den allerede omtalte laugsordning af 1681 for købstæderne i Danmark/Norge indeholdt således et koalitionsforbud.

Hvorom alting er, kom organiseringen imidlertid i gang omkring samme tidspunkt som i Danmark:

I midten af 1800-tallet opstod en bredere bevægelse, som samlede både landarbejdere, bjergværksarbejdere, håndværkere og andre – den såkaldte Thranitter-bevægelse. Denne opfordrede imidlertid til klassekamp og inspirerede i en vis udstrækning strejker, hvorfor lederne blev arresterede og senere dømt for forbrydelser imod statens sikkerhed og mod offentlig myndighed i anledning af deres aktiviteter. Bevægelsen gik herefter i opløsning.

Nutidens norske fagforeningsbevægelse har rødder tilbage til 1870erne. I 1880erne tog den fart – men først i 1930erne nåede man en organisationsprocent på højde med Danmark og Sverige. Også i Norge var udgangspunktet for organisationsdannelsen lokale fagforeninger, som efterhånden sluttedes sammen i landsdækkende fagforbund. I 1899 etableredes hovedorganisationen *Arbeidernes faglige Landsorganisasjon* (senere LO). Organiseringen på arbejderside medførte en tilsvarende bevægelse på arbejdsgiverside. År 1900 dannedes som top på denne arbejdsgiverbevægelse *Norsk Arbeidsgiverforening* (NAF).

De første norske kollektivaftaler stammer fra 1870erne og 1880erne. Der var dog fra starten en vis modstand fra arbejdsgiverside imod disse arrangementer, og først efter århundredskiftet blev de derfor mere almindelige.

Norsk Arbeidsgiverforening havde for sit vedkommende fra første færd accepteret tanken om, at man skulle ordne sig med kollektive aftaler. Allerede i 1902 blev der i konsekvens heraf indgået aftale mellem hovedorganisationerne om, hvorledes »*enhver konflikt*» mellem arbejdsgivere og arbejdstagere skulle løses ved mægling og eventuelt voldgift. Ved retstvister (tvister om en »*indgået overenskomst*«, som det hed) skulle voldgift dog anvendes, når blot den ene part ønskede det.

Aftalen blev opsagt igen umiddelbart efter – men uden at de tanker, den repræsenterede, gik ud af brug. Tværtimod indføjedes regler om forhandling, mægling og voldgift i stigende udstrækning i de almindelige overenskomster. En af disse var en i 1907 indgået landsdækkende tariffaftale inden for jern- og metalindustrien. Den indeholdt bl.a. regler af samme art, som kendes fra det danske septemberforlig: Gensidig anerkendelse af organisationsretten og som

2. Den kollektive dimension

modydelse anerkendelse af arbejdsgiverens ledelsesret. Denne aftale blev forbillede andetsteds – tilsvarende regler indføjedes derfor efterhånden i de fleste overenskomster på Norsk Arbejdsgiverforenings og det norske LO's område. Med en mellem hovedorganisationerne indgået hovedaftale fra 1935 opnåedes endelig samling af reglerne inden for disse organisationers område (udenfor forblev forholdene omtvistede og uafklarede en tid). I denne hovedaftale blev der tillige lagt en ramme for et tillidsmandssystem for behandling af faglig strid, for afstemninger vedrørende overenskomster og for iværksættelse af sympatikonflikt.

Udviklingen på lovgivningssiden fulgte ikke helt trit med dette forløb. Selv om Arbejdernes Landsorganisation tidligt havde offentlig mægling og voldgift på sit program, faldt et lovforslag herom, fordi der blev føjet bestemmelser ind i det, som regulerede forholdet til uorganiserede og til strejkebrydere (hvis stilling søgtes beskyttet). Forløbet blev derfor mere langvarigt:

Efter flere konflikter nedsattes i 1908 et udvalg, som skulle udrede mulighederne for en lovgivning på området. Dette udvalg fremkom i 1909 med en indstilling. Intet skete imidlertid, førend arbejdet med udformningen af et lovforslag i 1911 måtte fremskyndes på grund af en ny konflikt. I 1912 kom så en proposition (lovforslag). Strid om principperne og en hyppig udskiftning af regeringer medførte dog, at man først i 1915 fik en lov igennem om arbejdstvister (revideret 1927). Den byggede tilsyneladende på undersøgelser af forholdene i andre lande end det umiddelbare forbillede, nemlig Danmark.

Lovens ordning fulgte i det væsentlige de principper, som havde udviklet sig i praksis for partsrelationerne på det norske arbejdsmarked. Den hjemlede regler om indgåelse af tariffaletter og om en særlig arbejdsdomstol til behandling af retstvister – altså stridigheder om overenskomstens forståelse, gyldighed, beståen og krav, der støttes på en kollektiv overenskomst. Muligheden for at skride til arbejdsstandsning ved sådanne konflikter begrænsedes. Endvidere etableredes en offentlig mæglingsinstans til at mægle i interessekonflikter om opnåelse af nye arbejds- og lønvilkår. Reglerne herom begrænsede konfliktmuligheden, indtil statens mæglingsmænd havde haft lejlighed til at gribe ind. Mæglingsmanden fik i denne forbindelse beføjelse til evt. at udskyde en konflikt, ligesom han fik adgang til at fremsætte mæglingsforslag til afstemning.

Også i Norge er der i øvrigt fra tid til anden blevet gennemført konkret lovgivning om tvungen vilkårsfastsættelse i interessekonflikter, når betydelige samfundsinteresser var udsat for fare – således under 1. verdenskrig, i 1920'erne og fra 1945-49. Disse indgreb skal vurderes i lyset af den omstændighed, at muligheden for tvungen voldgift i sådanne tvister spillede en central rolle under diskussionerne om opbygningen af den kollektivarbejdsretlige ordning – og at denne mulighed blev forkastet efter parternes intense modstand.

2.4. Island

Island synes aldrig at have haft noget formelt fagforeningsforbud, men den faglige aktivitet med oprettelse af fagforeninger begyndte desuagtet ikke førend i slutningen af 1800-tallet, da den erhvervsmæssige udvikling begrundede det. Den første regulære fagforening, en arbejdsmandsforening, daterer sig til 1894, og Islands LO stiftedes i 1916.

Efterhånden som der indtrådte lønkonflikter, vågnede det offentliges interesse i disse anliggender. Allerede i 1915 gennemførtes i konsekvens heraf en lov om offentlige tjenestemænds strejkeret, og i 1925 kom en generel lov om mægling i arbejdskonflikter. I 1938 fik man en egentlig arbejdstvistlov efter dansk/norsk mønster indeholdende regler om fagforeningernes rettigheder, udformningen af kollektive overenskomster, strejkeretten, mægling i arbejdsstridigheder og om Arbejdsretten. Arbejdsretten blev meget langt bestemmende for den senere udvikling gennem en retspraksis, som fastlagde det kollektive systems detaljer.

2.5. Sverige

I Sverige var der som de fleste andre steder også i ældre tid en vis foreningsaktivitet blandt svendene, hovedsagelig med sigte på indbyrdes støtte ved f.eks. sygdom og dødsfald. Hallordningerne forbød imidlertid i vid udstrækning sammenkomster – eller krævede eventuelt mestrenes nærværelse herunder. Udtrykkelige lovforbud mod strejker kendes også, og egentlige faglige aktiviteter var således udelukket.

Med fabriks- og håndværksordningen af 1846 liberaliseredes reglerne imidlertid noget, og med næringsfrihedens gennemførelse i 1864 må de formelle forbud mod koalitioner blandt arbejdere anses ophævet.

Den egentlige fagforeningsbevægelse har i Sverige rødder tilbage til 1800-tallets midte. Den ældste fagforening antages almindeligvis at være den typografiske forening i Stockholm, som dannedes 1846, men som dog først i 1872 gav sig i lag med egentligt fagforeningsarbejde. I 1880'erne slog fagforeningstanken mere massivt igennem.

Oprindelig fandt organiseringen sted inden for de traditionelle håndværksområder (og på det typografiske område). Senere kom de ikke-faglærte til, og industriforbundstanken vandt frem. Fra slutningen af 1880'erne begyndte man at samle sig i landsomfattende fagforbund. Og i 1898 dannedes *Landsorganisationen* (LO) som hovedorganisation på arbejderområdet, hvor den efterhånden kom til helt at dominere.

2. Den kollektive dimension

I 1930'erne begyndte organiseringen for alvor også blandt funktionærerne. I 1944 blev toporganisationerne her, som hidtil havde dækket henholdsvis privat og offentligt ansatte, slået sammen i én under navnet: *Tjänstemännens Centralorganisation* (TCO). Akademikere og visse statstjenestemænd i arbejdsledende stillinger kom dog til at stå for sig selv.

På arbejdsgiversiden etableredes mere varige organisationsdannelser i 1890'erne som svar på de behov, den opvoksende fagbevægelse affødte. Arbejdsgiverorganisationerne modsvarede derfor også fagbevægelsens opbygning og fik karakter af lokale organisationer, der efterhånden sammensluttedes til at blive landsdækkende. I 1902 dannedes *Svenska Arbetsgivareföreningen* (SAF), der kom til at dække det meste af arbejdsmarkedet.

Arbejdsfriheden – altså retten til frit at vælge og opsiges et arbejdsforhold – som blev vundet i løbet af 1800-tallet, muliggjorde sådan set, at de fremvoksende fagforeninger anvendte strejke som våben for opnåelse af bedre arbejdsvilkår. I praksis var det imidlertid ikke ukompliceret at gribe til denne udvej. Forudsætningen var således, at aktionen ikke implicerede aftalebrud – eventuelle personlige opsigelsesregler måtte altså overholdes. Såfremt de arbejdere, der gik i strejke, havde tjenestebolig, kunne arbejdsgiverne også gribe til udsættelse af denne (*vräkning*) – og uden fast hjemsted kunne arbejderens eventuelt anklages for løsdriveri (indtil bestemmelserne herom ophævedes i 1885). Efter omstændighederne kunne strejker endvidere anfægtes gennem de strafsanktionerede regler om opløb og oprør.

Disse forhold skal ses i lyset af, at myndighedernes holdning til strejkevæsenet i almindelighed var streng. I 1899 udvidedes straffeloven ligefrem, således at endog forsøg på at tvinge nogen til at deltage i arbejdsstandsning eller at hindre nogen i at gå tilbage i arbejde eller i at overtage tilbudt arbejde kunne straffes som fuldbyrdet tvang (underkastet offentlig påtale). – Først i 1914 lempedes sidstnævnte regler igen for helt at blive ophævet i 1938. Samtidig var arbejdsgivernes modstand mod arbejderens faglige organisationer hård – ofte krævedes det ligefrem som ansættelsesvilkår, at arbejderens skulle skrive under på, at han ikke ville organisere sig.

Der var følgelig kun begrænsede muligheder for fagforeningsmæssig udfoldelse. Dette førte til, at skråtidens tankegange overlevede en tid lang: Arbejderne indgav petitioner om forbedringer til arbejdsgiverne, som herefter udmøntede eventuelle forandringer i reglementsform. Undertiden blev der ganske vist oprettet egentlige kollektivaftaler. Men disse synes nærmest at have haft sigte på at skabe ordnede forhold i en totalliberalistisk situation, hvor alle underbød hinanden også på mesterside.

Alt dette affødte – ikke overraskende – en radikalisering på arbejderside. Fra århundredskiftet indtrådte imidlertid et vist stemningsskift på begge sider –

formentlig bl.a. under indtryk af det danske Septemberforlig. Arbejdsgiverne blev nu så småt mere tilbøjelige til at anerkende kollektive aftaler under forudsætning af, at disse ikke anfægtede ledelsesbeføjelsen og beføjelsen til frit at antage og afskedige arbejdskraften – herunder uden hensyn til, om den var uorganiseret. I det såkaldte *decemberkompromis* fra 1906 mellem SAF og LO accepterede fagorganisationerne formelt dette krav som almindelig basis for de fremtidige relationer, og parterne anerkendte herefter gensidigt hinandens ret til at virke.

Arbejdskampene var oprindeligt lokale fænomener, men udviklede sig efterhånden til at blive landsdækkende begivenheder – herunder med inddragelse af flere fag. De var så at sige styrkeprøver mellem SAF og LO. Flere gange søgte arbejdsgiverne gennem trussel om storlockout at gennemtvinge løsninger af lokale konflikter. I 1909 udviklede der sig på denne måde en storkonflikt, som arbejdstagerparten tabte derved, at arbejdet så småt kom i gang på arbejdsgivernes betingelser, hvorefter tilslutningen til arbejdstagerorganisationerne stagnerede. SAF fulgte dog ikke sagen op ved at knuse fagorganisationerne helt. Men de kontakter, der havde været mellem hovedorganisationerne om forskellige spørgsmål, blev afbrudt og ikke genoptaget før i 1930ernes slutning.

Der var længe uklarhed om retsreglerne omkring kollektive arbejdsaftaler. Tanken om, at kollektivaftalen skulle udgøre et mere udførligt redskab for reguleringen af de gensidige rettigheder og pligter – herunder med regler om arbejdsdisciplin og forhandlingssystemer – og at aftalen skulle være bindende for en vis tid (fredspligt) slog dog igennem – i hovedsagen med udgangspunkt på arbejdsgiverside. Men spørgsmålet om, hvad de retlige konsekvenser af en kollektivaftale i øvrigt var, stod længe åbent. I princippet kunne brud på aftalen vel medføre erstatningspligt, og sager herom lod sig behandle ved de almindelige domstole. Noget sådant tog imidlertid lang tid, og domstolene ansås heller ikke for tilstrækkeligt sagkyndige til at bedømme faglige tvister. Kun sjældent gik man derfor denne vej.

Også lovgiver stod tøvende over for de problemer, der knyttede sig til den kollektive aftaleordning. I 1906 skabtes dog ved lov en statslig forligsinstitution til at arbejde for arbejdsfredens bevarelse. Særlige forligsmænd stilledes nu til parternes disposition til løsning af stridigheder, og forligsmanden kunne i øvrigt også invitere de stridende til en forhandling. Loven blev i 1920 afløst af lov om mægling i arbejdsstridigheder (på ny revideret i 1936). Der kunne herefter blive tale om, at mægling etableredes uden særligt ønske fra parterne, ligesom arbejdskonflikter e.o. kunne udsættes. Mæglingsmanden kunne endvidere fremsætte et mæglingsforslag. Generelt set blev den svenske forligsmands muligheder imidlertid mere begrænsede end hans danske og norske kollegers.

2. Den kollektive dimension

Først i 1920 etableredes imidlertid en lov om central voldgift for visse arbejdsvister. Et i henhold hertil nedsat voldgiftsnævn skulle således fortolke overenskomsterne, såfremt parterne havde aftalt, at nævnet skulle anvendes – hvilket dog i parentes bemærket skete i stor udstrækning.

Og først i 1928 kom der – med forbillede i den norske arbejdstvistlov – en mere udførlig lovgivning i form af en lov om kollektivaftaler samt en lov om en arbejdsdomstol (hvorefter voldgiftsnævnet også ophørte). Hermed fastsloges – og præciseredes gennem arbejdsdomstolens praksis – bl.a. regler om medlemsbundetheden og om fredspligt i aftaleperioden, herunder om pligten til at løse tolkningstvister ad rettens vej. Visse undtagelser i fredspligten opstilledes dog – således for så vidt angik retten til at iværksætte sympatikonflikt til støtte for en lovlig hovedkonflikt. I øvrigt blev der fastslået, at en kollektiv overenskomst var ufravigelig (tvingende). Brud på overenskomsten kunne nu sanktioneres af en særlig arbejdsdomstol med erstatningspålæg.

Ordningen indførtes imidlertid imod arbejderbevægelsens protest, selv om spørgsmålet om, hvad en kollektivaftale skulle indeholde, og hvad arbejdsvilkårene skulle være, fortsat var overladt til parternes frie aftale, idet der ikke var etableret nogen retsvej til løsning af interesselvister. Først efterhånden vandt regelsættet accept.

I 1936 suppleredes det i øvrigt med en lov om forenings- og forhandlingsret, hvilket fik betydning specielt på funktionærområdet. I slutningen af 1930'erne fik også de offentligt ansatte en sådan forhandlingsret.

Stillet over for lovgivers voksende interesse i arbejdsmarkedets anliggender fandt LO og SAF omsider sammen i 1938. Ved en hovedaftale (som dog forudsattes at skulle tiltrædes af de enkelte forhandlingsparter under SAF og LO) etablerede de således her en ordning for forhandling af kollektive overenskomster samt visse regler om behandling af samfundsfarlige konflikter. Ligeledes begrænsedes arbejdsgiverens ret til at opsigte arbejderne. Endelig begrænsedes mulighederne for at involvere neutrale 3.mænd i konflikter, ligesom arbejdsstandsning, der indebar en religiøs, politisk eller personlig forfølgelse, blev forbudt.

Senere fulgte flere aftaler i stand på SAF/LO-plan. Således f.eks. om organisering af en lokal sikkerhedstjeneste til undgåelse af arbejdsulykker (1942), om lærlingeuddannelse (1944), om virksomhedsnævn (samarbejdsnævn) (1946 og 1966), om arbejdsstudier (1949) samt om en begrænset ansættelsesbeskyttelse (1964). Disse aftaler suppleredes med rammeaftaler om lønpolitikken i 1940'ernes kriseår. SAF/LO-aftalerne blev forbillede for tilsvarende arrangementer på funktionærområdet. Flere af dem undergik også en revurdering i forbindelse med 1970'ernes arbejdsmarkedsreform.

Den efter 1938 vundne forståelse mellem SAF og LO medførte, at den svenske lovgiver gled tilbage i en mere passiv rolle. Man blandede sig således helst ikke i arbejdsmarkedets forhold – udstrakte f.eks. ikke overenskomstens område til uorganiserede og løste normalt heller ikke storkonflikter ved tvungen voldgift. Kun i enkelte tilfælde greb Rigsdagen ind for at hindre arbejdsstandsninger på særligt følsomme områder. Først fra midten af 1970'erne intensiveredes interessen igen, og der skabtes en gennemgribende reform af hele det arbejdsretlige regelsystem. Som led heri overførtes de processuelle regler om gennemførelse af sager ved Arbejdsdomstolen – dog uden væsentlige ændringer – til en ny lov om rettergangen i arbejdstvister (1974). Endvidere kom samme år en lov om »*fackliga förtroendemans*» (tillidsmænds) stilling på arbejdspladsen. Og kollektivaftaleloven afløstes af en lov om medbestemmelse i arbejdslivet (1976), der også indeholdt regler svarende til 1920-loven om mægling i interestetvister. I denne lov påtog lovgiver sig ud fra et ønske om at sikre arbejdstagerne større indflydelse på de beslutninger, som vedrører dem selv, en mere aktiv rolle med hensyn til fastlæggelsen af kollektivaftalernes konsekvenser. Se herom nedenfor under 4.5.

2.6. Finland

Udviklingen i Finland er præget af de her herskende særlige forhold: Efter den svensk-russiske krig i 1808-09 indlemmedes landet i det russiske kejserdømme. Selvstændighed opnåedes først i 1917. I mulig konsekvens af den repressive dominans, dette tilhørsforhold indebærer, udviklede den kollektive retsordning sig langsommere end i de øvrige skandinaviske lande.

Efter den gamle (svenske) missgärningsbalken af 1734, der var i kraft helt til 1889, var det forbudt at sammenkalde almuen, og hallordningen af 1770 indeholdt et udtrykkeligt koalitionsforbud for arbejdere ved fabriksvirksomhed. Tilsvarende fandtes vel ikke i legostadgerna af 1805 og 1865, men de rådende samfundsforhold udelukkede til langt ind i 1800-tallet tjenestetvende fra at samle sig. Derimod tillod skråordningerne svendene at slutte Kooperationer til fælles understøttelse.

Næringsforordningerne fra 1868 og 1879 gav visse regler om sammenslutninger blandt næringsudøvere. Derimod indeholdt de ingen regler om sammenslutninger af lønmodtagere, så for disse gjaldt blot almindelige regler om foreningsfriheden. Denne var fra 1849 blevet begrænset på den måde, at foreninger og selskaber alene kunne dannes med tilladelse fra regenten (fra 1883 af det finske senat), hvilken tilladelse kun blev givet i begrænset omfang. Årsagen var frygten for revolutionære tendenser. Først i 1906 anerkendtes

2. Den kollektive dimension

foreningsfriheden – altså friheden til at danne foreninger *uden* tilladelse – som grundlovssikret ret. Dette fulgtes op med en særlig foreningslov (fra 1919 – seneste fra 1989) indeholdende ret detaljerede forskrifter om foreningers retsforhold – der i de øvrige nordiske lande alene reguleredes (og fortsat reguleres) af uskreven ret med udgangspunkt især i aftalerets- herunder fuldmagtskonstruktioner. I en arbejdskontraktslov fra 1922 (se nærmere om denne nedenfor under 3.6) lovfæstnes foreningsfriheden ligeledes, og det blev ligefrem gjort strafbart for arbejdsgivere at hindre arbejdere i at slutte sig til en organisation.

En organiserings af lønmodtagerne på linie med den i de øvrige skandinaviske lande hæmmedes i de tidlige faser både gennem de nævnte repressive regelsæt og – senere – af modstand fra arbejdsgiverside. Ikke desto mindre fandt der en vis organiserings sted. Denne fulgte på lønmodtagerside de linier, som kendes i de andre lande. Grunden blev lagt inden for de faglærte arbejderes område, og også i Finland søgte man fra starten forbillede inden for skråvæsenets tankegange. I 1884 grundlagdes *Helsingfors Arbejderforening*, som i de følgende år fulgtes op af tilsvarende foreninger andre steder. I 1899 udsprang heraf et alment arbejderparti. Og umiddelbart efter, at foreningsfriheden var etableret formelt – i 1907 – dannedes den landsomfattende faglig centralorganisation – Finlands landsorganisation. Samtidig oprettedes det *Almänna finska Arbetsgivarförbundet*.

Selv efter den formelle anerkendelse af foreningsfriheden i gældende lovgivning betragtedes fagorganisationerne – der blev kommunistisk dominerede – imidlertid med betydelig mistro fra arbejdsgiverside. Ofte beskæftigede de sig da også mere med almindelig politisk virksomhed end med medlemmernes arbejdsmæssige interesser. Der fandt følgelig en betragtelig diskriminering sted af organiserede. Det var f.eks. almindeligt, at virksomhedernes arbejdsreglementer indeholdt regulære organiseringsforbud.

I 1930 udviklede situationen sig så vidt, at den finske landsorganisation og adskillige fagforbund opløst for undergravende virksomhed. Samtidig gennemførtes en lov til beskyttelse af arbejdsfreden (1931) indeholdende regler om retten til at stå uden for en organisation, til at undlade deltagelse i strejker o.s.v. (ophævet 1945). De opløste organisationer erstattedes herefter af nye socialdemokratisk dominerede (således *Finlands Fackföreningars Centralförbund*, nu *Finlands Fackföreningars Centralorganisation*). På denne baggrund vandt fagforeningerne lidt efter lidt større almen tillid.

De første finske tariffier stammer fra 1800-tallets slutning. De var i starten blot udslag af arbejdsgivernes ensidige bestemmelse og udviklede sig først gradvis til gensidige arrangementer med form af kollektivaftaler. I 1890 lykkedes det typograferne i Helsingfors at gennemtvinge en sådan regulær kollektiv overenskomst ved hjælp af strejke, og i år 1900 kom en landsdækkende over-

enskomst i stand på samme område. Udviklingen af kollektive aftaler accelererede i tiden herefter – ikke mindst under en højkonjunktur i årene omkring 1905.

Forløbet blev imidlertid i de følgende år ujævnt. Dette skyldes dels skiftende konjunkturer, dels et strejkeforbud i krigsårene, og dels den russiske martsrevolution i 1917 og den finske borgerkrig umiddelbart efter. Hertil kom, at fagbevægelsen efter borgerkrigen splittedes i en socialdemokratisk og en kommunistisk del, hvoraf sidstnævnte en tid lang stillede sig afvisende over for organiseringsbestræbelserne og kollektivaftaletanken i det hele taget. Denne splittelse har i parentes bemærket holdt sig helt op til nyere tid, hvor man, uagtet det ikke kom til etablering af egentlig konkurrerende organisationer, finder en stærk kommunistisk minoritet i fagforeningerne. Ligeledes spillede det en rolle, at AFC, arbejdsgivernes hovedorganisation (nu *Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund*), principielt var imod kollektivaftaler og bekæmpede dem med hård hånd langt op i 1930'erne.

På denne baggrund gik kollektivaftalerne ligefrem helt ud af brug på store områder. Andetsteds etableredes der vel lokale kollektive aftaler, men dette skete uden baggrund i formelle relationer mellem arbejdsgiveren og de lokale fagforeninger. Der var i øvrigt en del – også lange – strejker, i reglen sluttende med informelle tilsagn fra arbejdsgiverside om minimumsvilkårene. Gennem sådanne uformelle løfter om minimumsbetingelserne for arbejdet blev AFC's forbud mod kollektive aftaler i nogen grad omgået.

I 1924 søgte lovgiver at spore udviklingen gennem en lov om kollektivaftaler. Loven, der formelt henlagde kollektivaftaletvister under de almindelige domstole (omend de ifølge voldgiftsklausuler i de få eksisterende kollektive overenskomster dog oftest overførtes herfra og til privat voldgift), fik imidlertid under de ydre omstændigheder, der beherskede arbejdslivet, ingen særlig betydning. Den adskilte sig i øvrigt fra de ordninger, der er kendt i andre skandinaviske lande, ved kun at pålægge den direkte overenskomstspart fredspligt.

Problemerne på de kollektive aftalers område påkaldte sig endvidere i 1925 en særlig lov om mægling i kollektive arbejdsstridigheder. Der havde vel førhen været visse forskrifter herom, således i næringsforordningen af 1879, men disse havde ikke den store praktiske betydning. Efter 1925-loven kunne der imidlertid udpeges mæglingsmænd i sådanne stridigheder, omend der ingen pligt var for de stridende til at møde for mæglingsmanden eller blot at give varsel om arbejdskonflikt.

Stillingen på den kollektive retsordnings område stabiliseredes ikke, førend vinterkrigen og fortsættelseskrigen i 1940'erne affødte et generelt holdnings-skift. Der kom således her en tilnærmelse mellem arbejdsmarkedsparterne i stand: I 1940 anerkendte de i en principdeklaration hinandens organiseringsbe-

2. Den kollektive dimension

stræbelser og gav tilsagn om at ville forhandle indbyrdes om alle opståede spørgsmål for at nå frem til en enig løsning. Dette fulgtes i 1944 op af en regulær hovedaftale (den såkaldte *Almänna Avtalet*, revideret 1946), som blev indledningen til en ny periode. Den modsvarede således de hovedaftaler, der kendes i de øvrige skandinaviske lande: Den positive og negative foreningsfrihed anerkendtes. Proceduren for forhandlinger og varsel i tilfælde af stridigheder, der kunne lede til arbejdskonflikt, fastlagdes, og pligt til at give opsigelsesvarsel blev anordnet. Begge organisationer forpligtede sig i øvrigt til at fremme forhandlingsrelationerne, og et tillidsmandssystem blev etableret. Til gengæld anerkendtes arbejdsgiverens ledelsesret. Aftaler af denne art kom efterhånden også i stand på funktionærområderne. I 1997 erstattedes aftalen af en ny, omfattende hovedaftale, som også opsamlede en række af specialrettede overenskomster på hovedaftaleniveau, der var indgået i årenes løb. Visse områder (således metalindustrien) holdt sig dog uden for denne nye hovedaftale og lavede i stedet deres egen.

I efterkrigsårene konsolideredes arbejderbevægelsen i ly af den nye stemning. Det kommunistiske parti blev også tilladt igen. Samtidig blev kollektivaftalen den normale reguleringsform. Mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer sluttedes endvidere nye aftaler, således om bl.a. samarbejdet på arbejdspladserne (1970), begrænsninger af afskedigelsesretten (1966), tillidsmandsinstitutionen (1969) og sikkerheden i virksomhederne (1968).

Fra 1946 gjaldt i øvrigt en ny kollektivaftalelov, som nærmede den finske retsordning til den i øvrigt i Skandinavien gældende. Den omhandlede bl.a. overenskomsternes bindende virkning og organisationernes ansvar for arbejdsfreden. Endvidere hjemledes en arbejdsdomstol (reglerne herom revideret i 1974 med praktiske forbedringer), og det sikredes, at overenskomstbrud kunne medføre økonomisk ansvar over for den anden part. Samtidig ændredes loven om mægling i interessekonflikter (på ny ændret i 1960'erne). Forligsmænd og lokale mæglingsmænd skulle nu virke for at bringe parterne sammen, og de stridende skulle underrette forligsmanden såvel som modparten om truende arbejdskampe. Der blev også indført pligt til at møde for forligsmanden. I øvrigt kunne socialministeren under visse betingelser udskyde en varslet konflikt midlertidigt. Med 1970-loven om arbejdsaftaler tillagdes visse overenskomster endog almentforbindende virkning.

Fra 1968 er de kollektive aftaleindgåelser i stadig højere grad blevet integreret i den økonomiske politik og i socialpolitikken. Karakteristisk er her, at der føres centrale forhandlinger med deltagelse af statsmagten, således at resultaterne gælder stadig flere sektorer ud over de rene lønspørgsmål (f.eks. skat, priser o.s.v.).

3. Statsintervention

3.1. Baggrund og interventionsmodeller

Udviklingen af et kraftfuldt organisationsapparat til fremforhandling af rimelige arbejdsvilkår opvejede på mange felter de skævheder i arbejdslivet, som var opstået med de liberalistiske retsmodellers introduktion. Det er imidlertid også indlysende, at langt fra alt lod sig klare gennem sådan vilkårsforhandling. Der vil f.eks. altid være udsatte grupper, som er for små til at gøre sig gældende over for arbejdsgiverne, og der er naturligvis også trangssituationer – f.eks. invaliditet – som efter deres art overhovedet kun vanskeligt kan imødegås gennem foranstaltninger knyttet til arbejdskontrakten, uanset om deres opståen har en sammenhæng med arbejdet. I øvrigt er det jo ikke sikkert, at markedssituationen åbner mulighed for, at selv en talrig gruppe kan forhandle sig frem til en tilstrækkelig social tryghed i ansættelsen.

I sådanne tilfælde ligger der en opfordring for samfundet til at gribe ind ad lovgivningens vej. I det øjeblik, folkestyret er så vidt konsolideret, at sociale behov ikke uden videre kan negligeres af statens styrende organer, er forudsætningen for en statsintervention til stede. Og det var netop, hvad der skete i de nordiske lande i slutningen af 1800-tallet.

I ældre tid var det især kirken, der påtog sig den sociale forsørgelse af de borgere, som ikke var sikret ad anden vej. Men en tryghed lå i øvrigt i familieforholdet. F.eks. var det efter de gamle norske landskabslove slægten, der skulle tage sig af gamle, syge og andre trængende. Også laugsordningerne rummede elementer af social betryggelse.

Kirkens muligheder begrænsedes imidlertid kraftigt efter reformationen. Til erstatning herfor vandt tanken om, at staten havde sociale forpligtelser, naturligt indpas. I praksis blev byrderne lagt over på lokalsamfundene. Karakteristisk er den svenske fattiglovgivning af 1763, den danske fra 1799 og 1805 og den norske fra 1845.

De foranstaltninger, der sattes ind fra offentligt hold, var imidlertid begrænsede og blev i den periode, der leder op til tiden, vi her beskæftiger os med, mærkbart præget af merkantilistiske tankegange: De sociale reguleringer udformedes således, at de nødlidende så vidt muligt presses ind i arbejdslivet, hvorigennem forsørgelsen så antoges at finde sted. Med den udvikling, som

3. Statsintervention

foregik i industrialiseringens tidsalder, må en socialpolitik, som hviler på disse idéer, imidlertid komme til kort. Mange er jo nemlig uforskyldt ude af stand til overhovedet at finde et job. Og for dem, der har et, giver markedsmekanismerne ikke tilstrækkeligt værn: I en periode med kraftig befolkningstilvækst og rigeligt arbejdskraftudbud indebærer disse mekanismer således ikke på nogen måde, at arbejdsgiveren skal betale for mere end aller højst nødvendigt, og det vil sige kun for det faktisk præsterede arbejde.

Industriproletariatet, som var brækket ud af den tryghed, som lå i de traditionelle familie- og laugsmønstre, stod derfor i realiteten uden egentlig social beskyttelse. Samtidig indebar maskineriets indførelse og de lange arbejdstider, at der var et voksende behov for en sådan i kraft af den stigende risiko for arbejds-skader og erhvervssygdomme.

I konsekvens heraf kom det overalt i Europa til indgreb fra samfundets side til imødegåelse af social nød. For så vidt angår arbejdsmarkedets forhold, afhang disse indgrebs karakter og omfang naturligvis i vid udstrækning af den styrke, hvormed lønmodtagerne havde haft held til at opveje arbejdsgiverdominansen. I lande, hvor organisationsvæsenet ikke havde succes, blev indgrebene endda særdeles omfattende. I andre, såsom i de nordiske, var de i hvert fald fra starten mere beskedne.

I arbejdsretten har man traditionelt beskæftiget sig med den del af disse indgreb, som har betydning for det direkte forhold mellem arbejdsgiver og lønmodtager derved, at staten griber ind i selve det kontraktlige mellemværende mellem disse to parter eller i hvert fald pålægger arbejdsgiverne betaling af socialbidrag af forskellig art som accessorium til ansættelsen. Indgrebene opleves i dette perspektiv som en intervention. Det er imidlertid vigtigt at gøre sig klart, at samfundsmagtens initiativer havde bredere sigte, at der var tale om en intervention i sociale trangssituationer som sådan.

Fuld forståelse af den intervention, som fandt sted specifikt i arbejdslivets forhold, kan derfor kun opnås, hvis man anskuer de sociale initiativer, lovgivningsmagten udfoldede, under en helhedssynsvinkel. Omfanget af de omkring de lønnede arbejdsforhold liggende sociale reguleringer er jo f.eks. meget afgørende for, hvor langt det overhovedet er nødvendigt at gribe ind i vilkårene for lønnet arbejde. Omvendt kan samfundsmagten renoncere på den omgivende socialbeskyttelse i den udstrækning, ansættelsesforholdet bruges som redskab for socialpolitikken – f.eks. gennem forskrifter der sikrer betaling af fuld løn under fravær på grund af sygdom og/eller graviditet. Der er sådan set heller ingen forudgiven grænse for, hvor langt man i sidstnævnte henseende kan gå – gennem kvoteringsordninger er det endog muligt at indsluse nødlidende grupper, f.eks. invalider, i jobs og dermed i de arbejdsretlige sikringssystemer.

3.1. Baggrund og interventionsmode.

Anskuet i bredt perspektiv er vejene til imødegåelse af social trang altså hovedtræk følgende:

1. Der kan skabes et samfundsaseret tryghedssystem, en *forsorgsordning*, hvor staten opsamler dem, som kommer i vanskeligheder. Et sådant system kan udformes på forskellig måde. F.eks. kan hjælpen differentieres efter trangssituationens art (midlertidig sygdom, varig invaliditet, aldersbetinget arbejdsudygtighed, arbejdsløshed o.s.v.), herunder alt efter om trangen er selvforskyldt eller uforskyldt. Der kan også knyttes diskriminerende konsekvenser, tilbagebetalingspligt el. lign. til oppebørslen. Ligeledes kan selve udbetalingsgrundlaget differentieres – hjælpen kan f.eks. oppebæres som en ret og efter faste takster eller ud fra et skøn over behov eller trangssituationens værdighed.

2. En anden model er den, som kan karakteriseres under hovedbetegnelsen: Risikospredning. Den sociale tryghed bygges her på *forsikring*. Denne kan finansieres af dem, der risikerer at komme i trangssituationer. I relation til arbejdsmarkedet kan der imidlertid også være tale om at pålægge arbejdsgiverne hele eller i hvert fald en del af bidragsbetalingen. Såfremt der i den direkte løn ikke er tilstrækkeligt overskud til at sikre bidraget, er det naturligt at gå denne vej – eller at lade staten bidrage. Eventuelt kan staten helt og holdent overtage ordningen.

En svaghed ved det rene forsikringssystem er imidlertid, at frivillige ordninger måske belastes af, at kun de, der har udbytte af dem, overhovedet tilmelder sig. Det kan derfor være nødvendigt at sikre obligatorisk medlemskab. Pligt-mæssigt medlemskab er også en væsentlig praktisk forudsætning for, at der kan pålægges arbejdsgiverbidrag.

En anden vanskelighed ved det rene forsikringssystem ligger deri, tilslutningen efter sin natur ofte forudsætter visse betingelser opfyldt med hensyn til forsikringstagerens forhold (f.eks. helbredsforhold, alder o.l.), ligesom dækning meget langt udelukkes, såfremt trangen er selvforskyldt. Rene forsikringsordninger vil derfor altid lade nogle udenfor, som så må opsamles af samfundets almindelige sikringssystemer. – Eller forsikringssystemet må, som det ofte er sket, overtages af statsmagten, således at det udvandes og bevæger sig over i retning af det almindelige forsorgssystem.

3. Endelig er der mulighed for at indføje den sociale tryghed som en *ret i ansættelsesforholdet*.

Hvor der er tale om tryghedsforanstaltninger af nødvendig beskyttelsesmæssig karakter – f.eks. mod arbejdsulykker – er der simpelt hen ikke andre veje at gå. I andre tilfælde er det imidlertid ikke indlysende, at byrden bør placeres på

3. Statsintervention

denne måde. Udgifterne til social tryghed i ansættelsesforholdet vil jo nemlig nødvendigvis påvirke de lønmæssige relationer. Hermed ender man i en diskussion om socialgodernes materielle niveau og dermed om ordningens rimelighed, som aldrig lader sig afslutte, eftersom så meget afhænger af den skønnendes personlige vurderinger. Derfor kan det ikke undre, at der netop i relation til de ansættelsesretligt baserede sikringsordninger er så relativt store forskelligheder i retsordningerne selv i lande på samme udviklingsniveau og med identisk kollektiviseringsgrad.

Men hvor tryghedssystemerne indlægges i ansættelsesforholdet, kan dette i øvrigt på det tekniske plan ske på forskellig måde. Er trangen til sikkerhed for reglernes overholdelse stor, således som det er tilfældet med den egentlige arbejdssikkerhed, kan der gribes til strafsanktioner og offentligt tilsyn. I andre tilfælde kan man nøjes med strafsanktioner eller med at gøre reglerne ufravigelige (tvingende), således at det bliver op til den lønmodtager, hvis ret er krænketh, at kræve sin ret. Eventuelt kan der gives organisationen påtaleret. Ønsker lovgiver blot lempeligt at spore retsudviklingen, står naturligvis også muligheden åben for at gøre forskrifterne deklaratoriske.

3.2. Socialsikringen uden for ansættelsesforholdet

I Skandinavien rummer udviklings-mønstret for de almindelige socialordninger uden for ansættelsesforholdet især tre iøjnefaldende træk:

For det *første* ses der stor tilbøjelighed til at etablere private forsikringssystemer og gensidige hjælpeordninger – ofte i tilknytning til de opvoksende fagorganisationer. Begrundelsen herfor skal naturligvis søges ikke blot i ønsket om at undgå de negative konsekvenser af det 19. århundredes fattiglovgivning, men også i de fremskridt, kollektivitetstanken i det hele taget gjorde i samfundslivet i slutningen af 1800-tallet. Det er karakteristisk, at disse forsikringsordninger ret hurtigt vandt almindelig anerkendelse i befolkningen og accept fra det offentlige, hvilket åbnede mulighed for økonomisk subvention fra denne kant.

For det *andet* var der en erkendelse af, at uforskyldt trang, der ikke dækkes på anden vis, måtte inddækkes gennem et tidssvarende, almindeligt forsorgssystem. Sådant trang lader sig jo langtfra altid opsamle i en ordning, der bygger på forsikringsprincippet.

For det *tredje* blev der i øvrigt – efterhånden – en tilbøjelighed til at sætte ind med bistands- og hjælpemuligheder indrettet ikke blot som middel til at afhjælpe konsekvenserne af *aktuel* nød, men også som middel til at undgå, at nødsituationer overhovedet *opstår*. Således kom f.eks. revaliderings- og omskolingstiltag på banen.

3.2 Socialsikringen uden for ansættelsesforholdet

Udviklingslinjen inden for specielt de regelsæt, der har direkte relation til arbejdsmarkedet, belyses bedst med udgangspunkt i en kort oversigt over udviklingen af de almindelige sociale reguleringer i de enkelte lande:

I Danmark hjemlede Grundloven af 1849 enhver, der ikke kunne forsørge sig eller sine, offentlig hjælp. Herved grundlovsfæstnedes for så vidt en ordning, der allerede eksisterede førhen, og som kan aflæses i forordninger fra 1799 (for København) og 1805 (for resten af landet).

Fattighjælpen kanaliseredes fra 1891 i henhold til en ny lov. Denne byggede på princippet om tab af valgret og valgbarhed, præklusion af retten til at indgå ægteskab uden forsørgelseskommunens samtykke o.s.v. ved oppebærelsen af sådan hjælp. Under visse betingelser havde kommunerne dog pligt til at eftergive hjælpen, hvorved de fleste af de diskriminerende retsvirkninger faldt væk. Fra samme år stammer en lov om alderdomsunderstøttelse, der trak hele ældregruppen ud af den almindelige fattigforsorg. Denne understøttelse kunne dog kun opnås ud fra en trangsvurdering.

Dette forsorgssystem suppleredes omfattende gennem private forsikringsordninger, der imidlertid hurtigt opnåede det offentliges bevågenhed. I 1892 kom således den første sygekasselov, efter hvilken private sygekasser kunne opnå offentlig anerkendelse med deraf følgende ret til statstilskud. En ulykkesforsikringslov kom i 1898 (jf. nedenfor under 3.4). Og i 1907 kom en lov om arbejdsløshedskasser, som sikrede mulighed for offentlig anerkendelse af og i følge herpå også tilskud til sådanne, (hvilken ordning er fastholdt siden). Allerede i 1921 udskiltes endvidere gennem sygeforsikringen en særlig invalideforsikring fra fattigforsorgen: Ubemidlede, nydende sygekassemedlemmer var fra dette tidspunkt automatisk invalideforsikrede.

Med visse supplementer for så vidt angår andre trangssituationer, udviklede det danske sociale sikringssystem sig på denne måde, så at det efterhånden dækkede konsekvenserne af de mest almindelige tilfælde af indkomstbortfald. Uoverskueligheden var imidlertid stor, og tankegangene i systemet ikke lige stringente. På dette grundlag blev det saneret i K.K. Steinckes socialreform fra 1933.

Reformen udslukte imidlertid ikke reformbehovene, og i perioden fra 1933 og op til 1970'erne kom et stigende antal lovinitiativer præget af den ovenfor berørte erkendelse af, at socialpolitikken målsætning må være ikke blot at sikre absolut nødvendig økonomisk hjælp til trængende, men også at virke revaliderende og sygdomsforebyggende. Med relation til arbejdsmarkedet kan i så henseende særligt nævnes, at der etableredes en offentlig arbejdsformidling, som fik en række redskaber i hænde med henblik på at sikre placering af ledig arbejdskraft. Endvidere bredte rettighedsprincippet sig. I aldersforsorgen gled

3. Statsintervention

f.eks. trangskriteriet i baggrunden, og man gik over til at udmåle folkepension med et mindstebeløb, som alle havde krav på (1956). Og med en ny lov om offentlig forsorg i begyndelsen af 1960'erne faldt de diskriminerende konsekvenser af modtagelsen af denne ydelse helt væk, ligesom ønsket om at opretholde nyderens sociale status kom mere markant frem. I øvrigt trængtes forsikringssynspunktet tilbage på den måde, at forsikringsordningerne blev mere og mere almene. I denne forbindelse kunne også nævnes den lov om arbejdsmarkedets tillægspension, som indførtes i 1964, og som hjemlede en obligatorisk supplerende aldersforsikring af alle arbejdstagere.

I 1970'erne var udviklingen nået så vidt, at det var nødvendigt at nyordne regelsystemet på ny. Denne socialreform indebar ikke blot en sanering af det administrative apparat omkring socialydelserne, men også en omordning af lovene om de sociale ydelser. Således etableredes et generelt regelsæt om service og social bistand til inddækning af trangssituationer, der ikke var opsamlet på anden vis (den såkaldte bistandslov), en ny arbejdsskadeforsikringslov og en ny sygedagpengelov, som sikrede alle arbejdstagere ensartede dagpengeydelser ved sygdom, ulykke og graviditet (og som tillige sikrede selvstændige erhvervsdrivende efter særlige regler). I 1984 afløste en særlig lov om social pension endvidere den ældre pensionslovgivning.

Det velkendte mønster tegnede sig imidlertid i 1990'erne endnu en gang: Regelsættene var blevet mere og mere uoverskuelige i takt med en fortsat intensiv lovgivningsvirksomhed. I 1997 omordnedes derfor det administrative system på ny, således at en række af reglerne om borgernes rettigheder og sagsbehandlingen samt den sociale administrations opbygning samledes i en særlig lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Endvidere etableredes hhv. en lov om social service og en lov om aktiv socialpolitik til opsamling og modernisering af de hidtidige bestemmelser i bistandsloven. I midten af 90'erne omstruktureredes endvidere regelsættet omkring arbejdsløshedsordningen, idet der skabtes en særskilt lov om arbejdsformidling (aktivitetsfremmeloven) og en anden selvstændig lov om arbejdsløshedsunderstøttelse til opdækning af de statsanerkendte arbejdsløshedskasser.

I **Finland** indførtes allerede i 1852 en fattiglovgivning efter mere moderne tankegang. Kommunernes forpligtelse til at hjælpe udsatte personer blev således her sat i forgrunden, og hjælpen blev opfattet som en subjektiv individuel ret, således at der bl.a. var adgang til at klage over, at understøttelse eventuelt ikke blev bevilget. Nyordningen blev imidlertid kritiseret, således som det også er set i andre lande, og understøttelsesforpligtelsen begrænsedes herefter i 1879, således at den kun kom til at gælde marginalgrupper (børn, ældre, invalider, sindssyge o.s.v.). I 1922 kom en ny fattiglovgivning, hvorefter kommunerne

3.2 Socialsikringen uden for ansættelsesforholdet

blev forpligtet til at tage sig af trængende, som ikke ad anden vej kunne skaffe sig underholdet. Og i 1956 fik man en lov om socialhjælp dækkende samme (i 1982 erstattet af en ny).

Også i Finland udvikledes imidlertid et forsikringssystem sideordnet med den almindelige forsorgsordning:

Den første arbejdsskedeforsikringslov daterer sig til 1895 (se nedenfor under 3.4), der opdateredes ved love af 1939 og 1948 om erhvervssygdomme og arbejdsskader. Samtidig fik det private hjælpekasessystem, der var opbygget med henblik på sygdom, allerede i 1897 støtte i lovgivningen. I 1917 kom også en lov om understøttelse af de private arbejdsløshedskasser.

Alderspensionen lovsikredes først i 1937 (afløst af en ny lov i 1956). Forinden var der blot et system med frivillige pensionskasser, for hvilke der gjaldt de samme regler som for sygekasserne. I 1962 trådte endvidere en særlig pensionslov for arbejdstagere i kraft, som gav en bedre (forsikringsbaseret) pensionsmæssig opdekning end det almindelige pensionssystem.

Efter den **norske** fattiglovgivning af 1845 tilkom der gamle, syge, vanføre og børn (men ikke arbejdsløse og andre »urette« fattige) fattighjælp. Denne bevilgedes af kommunale fattigkommissioner, der tillige kunne foretage den beskatning, som var nødvendig for finansiering af ordningen. I 1863 fornyedes denne lovgivning med henblik på at reducere de dermed forbundne udgifter, og i denne forbindelse skærpedes betingelserne for at opnå hjælp, ligesom både socialbeskatnings- og bevillingskompetencen overgik til kommunestyret. Samtidig skærpedes de strafferetlige forbud mod tigteri og reglerne om anbringelse i tvangsarbejdshus.

Omkring århundredskiftet vendte strømmen i nogen grad. Ved loven om fattigvæsenet fra 1900 holdt man på med at opdele de trængende efter trængens årsag, og eksisterende strafregler og regler om tvangsarbejde faldt ud af forsorgslovgivningen. Den bærende tanke blev nu, at arbejdsføre og sunde burde anvises arbejde, hhv. henvises til betaling fra arbejdsgiveren.

På samme tid begyndte forsikringstanken at vinde anerkendelse i lovgivningen. Norge fik således sin ulykkesforsikring i 1894 (jf. nedenfor under 3.4), og en tvungen sygeforsikring for de lavestlønnede arbejdstagere indførtes i 1909. Sidstnævnte ordning udviklede sig siden, bl.a. gennem en aftale mellem NAF og LO om tillægsbetaling, og i 1956 blev den gjort obligatorisk for alle. I 1915 kom hertil en arbejdsløshedsforsikringsordning, som indebar mulighed for statsstøtte til arbejdsløshedskasserne. Og i 1938 gjordes arbejdsløshedsforsikringen ved lov obligatorisk (ajourført i 1959).

Alderspensionen udvikledes derimod relativt langsomt. Først i 1936 etableredes der en generel sådan, der i øvrigt udmåltes efter behovsvurdering (som

3. Statsintervention

reglerne først i 1957 løsgjordes fra). Offentlig invalidepension var der i lang tid ikke tale om.

Først efter 2. verdenskrig fik Norge et socialt system svarende til det svenske og danske. Grundlaget var en hvidbog fra den norske regering i 1949. Den bærende tanke blev nu, at ordningerne skulle være generelle og sikre en rimelig grad af social tryghed uafhængigt af individuelle forhold.

I 1966 og 1969 sammensmeltedes de vigtigste sociale love til én: Loven om folketrygd. Denne administreres i det væsentlige af det offentlige og har ikke meget tilbage af den oprindelige forsikringstanke. Ordningen finansieres således gennem (indtægtsbestemte) medlemsbidrag, arbejdsgiverafgifter og statstilskud. Loven omfatter ikke blot en række almindelige sociale ydelser (således alders- og invaliditets- og efterladtepension), men også dækning ved arbejdsskader, arbejdsløshed og sygebetaling (sidstnævnte omformet i 1978 efter model fra den danske sygedagpengelov, jf. nedenfor under 3.5). De tilfælde af social nød, som falder uden for loven, dækkes gennem kommunerne med hjemmel i en særlig lov om social omsorg, som i 1964 afløste den gamle »fattig«lovgivning (fra 1948 lov om forsorgsvæsenet).

I **Sverige** byggede fattiglovgivningen i 1800-tallets midte på almisseprincippet (fattigforordningerne af 1847 og 1853). I fattigforordningen af 1871 fastslås, at kommunerne pligtmæssigt skulle yde nødvendig understøttelse til unge, syge og gamle, som savnede nødvendige midler til eget underhold. Herudover kunne der ydes understøttelse på frivillig basis og med tilbagebetalingspligt. Oppebørsel af hjælp indebar diskriminerende konsekvenser, således tab af valgret, husbondmyndighed over nyderne o.s.v. 1871-ordningen afløstes i 1918 af en ny fattigforsorgslov. Heri lempedes de diskriminerende virkninger (som dog først helt forsvandt i 1936). Samtidig proklameredes retten til understøttelse som en borgerret. Reglerne er siden afløst af socialhjælpsloven af 1956 (senere revideret og udbygget).

Dette almindelige forsorgssystem suppleredes imidlertid også i Sverige tidligt ad forsikringsvejen, og også her integreredes disse forsikringsordningerne hen ad vejen i det almindelige sociale sikringssystem:

I 1901 kom en ulykkesforsikringslov (jf. nedenfor under 3.4). Den almindelige sygdomsrisiko inddækkedes tidligt gennem private, frivillige sygekasser (den første lov om deres virksomhed er fra 1891). Fra 1910 fik de offentlig støtte – og efterhånden mistede de helt selvstændigheden. I 1931 blev de offentlige tilskud til dem forøget betydeligt, og fra 1955 blev tilslutningen gjort obligatorisk – i slutningen af frivillighedsperioden lå tilslutningen til dem på ca. 60% af den voksne befolkning. I 1913 gennemførtes endvidere et system med tvungen forsikring mod alderdom og invaliditet. I 1934 fik også arbejdsløsheds-

3.3. Arbejderbeskyttelsen (arbejdsmiljøet)

kasserne offentlig støtte. Hverken sygekasser eller arbejdsløshedskasser nåede i parentes bemærket den samme brede tilslutning på frivillig basis, som de havde i Danmark.

I slutningen af 1930'erne påbegyndtes i øvrigt en bredere familieunderstøttelseslovgivning.

Efter den 2. verdenskrig ekspanderede det svenske socialsystem voldsomt ud fra samme målsætning som i Danmark. Nævnes kan specielt den almene tillægspensionsordning, som i 1959 oprettedes som tillæg til den almindelige pension. I 1962 blev den almindelige syge- og pensionsforsikring endvidere kodificeret i lag om allmän försäkring, der ikke havde meget af det oprindelige forsikringsprincip tilbage. Kun ATP og arbejdsløshedsforsikringen byggede herefter på noget, der lignede forsikringspræmier (sidstnævnte blev reguleret af en ny lov om arbejdsløshedsforsikring af 1973). Systemet finansieres dog i væsentlig grad gennem statsmidler, der tilvejebringes gennem arbejdsgiverafgifter. Endvidere gennemførtes fra 1980 en socialtjänstlag om de almindelige bistandsmuligheder i tilfælde, hvor andre hjælpemidler ikke rækker. Endelig gennemførtes i 1998 en gennemgribende modernisering af alderspensionsordningen gennem lovgivning om garantipension og indkomstbaseret alderspension.

Således udviklede regelsættene sig – meget groft tegnet – i de nordiske lande. Med hensyn til de regelsæt, der er snævrere knyttet til arbejdslivet, var udviklingen følgende:

3.3. Arbejderbeskyttelsen (arbejdsmiljøet)

Et felt, som påkaldte sig stor interesse fra statsmagten, var arbejdernes beskyttelse mod arbejdsulykker og helbredsskader forårsaget af arbejdet.

Den tidligste lovgivning på dette felt kom i de lande, der først blev industrialiserede. I 1802 fik England sin første lov af arbejderbeskyttelsesmæssig karakter, nemlig en lov, som indskrænkede arbejdstiden for børn i tekstilfabrikkerne. Og i 1833 fik man her opbygget det system af statsansatte inspektører til at våge over lovreglernes overholdelse, som er en forudsætning for, at arbejderbeskyttelsen kan virke effektivt. Allerede i 1847 sammenfattedes de spredte regler, som da var etableret, i en omfattende arbejderbeskyttelseslov. Også Tyskland var tidligt ude. I Preussen kendes således en lov fra 1839 om beskæftigelse af unge arbejdere i fabrikker. Tilsvarende love om begrænsning af børnearbejde vandt efterhånden indpas i de fleste kontinentaleuropæiske lande. De udviklede sig endvidere gradvis og kom efterhånden til at rumme en ret omfattende regulering også af kvindearbejde, beskyttelsesforanstaltninger mod ulykker,

3. Statsintervention

løngaranti, generelle arbejdstidsregler o.s.v. En stor tysk arbejderbeskyttelseslov af 1891 står som en milepæl i denne forbindelse.

Også i ældre skandinavisk ret indeholdt de traditionelle arbejdsmarkedsreguleringer visse beskyttelsesbestemmelser, vi i dag vil anskue som arbejdsmiljømæssige. F.eks. skulle efter den **svenske** skråordning fra 1720 en læredreng ved antagelsen være fyldt 14 år, og hallordningen fra 1770 satte en aldersgrænse på 10-12 år. Og den svenske næringsfrihedsordning indeholdt forbud mod natarbejde for mindreårige. I de **finske** næringslove fra 1868 og 1879 var der ligeledes forskrifter, som begrænsede børnearbejde og arbejdstidens længde og natarbejdet for de børn, der havde lov at arbejde. Fra **Danmark** kendes en forordning fra 1860, der forbød håndværksmestre i København at benytte lærlingene til arbejde, som oversteg deres kræfter. Ligeledes kan nævnes den **norske** bjergværkslov af 1842, som også indeholdt bestemmelser af betydning for sikkerheden i gruberne – herunder i øvrigt regler om offentligt tilsyn.

Helt afgørende for, om sådanne ordninger respekteres i praksis, er naturligvis, om der er et offentligt arbejdstilsyn til at holde øje hermed. En svensk betænkning om arbejderbeskyttelsesspørgsmålet fra 1877 rapporterer f.eks., at de hidtidige forskrifter om beskyttelse af børn mod lang arbejdstid m.v. var aldeles ineffektive. Tilsvarende rapporteres fra Finland, at reglerne om børnearbejde ofte blev overtrådt, uagtet de var strafsanktionerede, idet der savnedes et offentligt tilsyn med dem.

Vejene til en offentlig kontrol med arbejdsforholdene var imidlertid krogede.

Karakteristisk var udviklingen i **Danmark**. Her blev der af hensyn til risikoen for almenheden i 1832 etableret en forordning om tilsyn med dampkedler. Næste skidt var en lov fra 1858, der pålagde de danske kommuner at udfærdige sundhedsvedtægter, og som i denne forbindelse gav de stedlige sundhedskommissioner myndighed til at føre tilsyn med industrielle virksomheder og til at påbyde nødvendige foranstaltninger af sundhedsmæssig art dér.

Tilsvarende pålagde den **norske** sundhedslov af 1860 sundhedskommissioner at påse, at ingen næringsvej blev drevet med større fare for den almindelige sundhedstilstand, *»end der nødvendigt flyder af bedriftens væsen«*. Denne bestemmelse blev fortolket således, at sundhedskommissionens myndighed også omfattede forhold *inden for* de enkelte bedrifter, og den blev i øvrigt anvendt som hjemmel til at give påbud om nødvendige foranstaltninger af arbejderbeskyttelsesmæssig art.

En regulær arbejderbeskyttelseslovgivning i den forstand, vi i dag opfatter dette begreb, kom imidlertid i Skandinavien først i stand i slutningen af århundredet. Udviklingen formede sig meget langt på den måde, at området for de om børn gældende regler udvidedes, således at voksne arbejdere gradvis indpasse- des under tilsvarende principper. Endvidere blev de arbejderbeskyttelsesfor-

3.3. Arbejderbeskyttelsen (arbejdsmiljøet)

skrifter, der var skabt med relation til enkelte erhvervsgrene, gradvis bredt ud og gjort alment dækkende:

Danmark fik i 1873 en lov om børns og unge menneskers arbejde i fabrikker og fabriksmæssigt drevne værksteder og om offentligt tilsyn med disse. I 1889 kom yderligere en lov om foranstaltninger til forebyggelse af ulykkestilfælde ved brug af maskiner m.v. og hjemlende bl.a. kommunalt maskintilsyn. I 1901 indførtes en lov om arbejde i fabrikker og dermed ligestillede virksomheder samt om det offentliges tilsyn hermed. Loven indeholdt også almindeligt formede bestemmelser om arbejdsstedernes indretning og en hjemmel for udstedelse af regulativer for forskellige erhvervsområder med mere detaljerede krav til arbejdslokalernes størrelse, ventilation m.v. Gennem love af 1913, 1919, 1922 og 1933 nåede man i 1954 frem til en almindelig arbejderbeskyttelseslovgivning delt på 3 love: En almindelig lov, en lov om handels- og kontorvirksomhed og en lov for landbrug, skovbrug og gartneri. Disse blev i midten af 1970'erne afløst af en samlet arbejdsmiljølov.

I **Finland** kom i 1889 en egentlig arbejderbeskyttelseslov for fabriksarbejdere, hvori fastlægges en almindelig pligt for fabriksejeren til at tage hensyn til sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen. Der oprettedes i denne forbindelse også et arbejdstilsyn, som havde bemyndigelse til at give driftsherrene de nødvendige påbud. Gennem nye love (således 1908, 1914, 1917, 1930 og 1958) udstraktes 1889-loven regler, så den til slut dækkede bogstaveligt talt alle arbejdspladser, ligesom forskrifterne blev mere og mere detaljerede. Ved loven af 1917 introduceredes i øvrigt 8-timers-arbejdsdagen.

Island nåede frem til en arbejdsmiljølov i 1980 (lov om arbejdsforhold, hygiejne og sikkerhed på arbejdspladserne) bygget op efter tilsvarende principper som den danske.

I **Norge** er den første egentlige arbejderværnlov fra 1892. Den drejede sig om tilsyn med arbejde i fabrikker m.v. og rummede særlige bestemmelser om værn for kvinder og børn og om offentligt tilsyn. Som noget særligt indeholdt den imidlertid tillige nogle rudimentære bestemmelser om kontraktsværn (altså individuelle ansættelsesrettigheder). Loven gjaldt oprindeligt kun fabrikker, bjergværksdrift og fabriksmæssigt drevet håndværk og industri, men lovens område blev dog udvidet i 1909 til at dække al industriel virksomhed. I 1915 indførtes regler om normalarbejdstid på ikke over 54 timer (fra 1919 48 timer) for voksne arbejdere, og i 1936 kom en arbejderværnlov dækkende alle arbejds-

3. Statsintervention

forhold til lands. 1936-loven blev fornyet i 1956. I 1977 kom den nuværende arbejdsmiljølov (senere ændret en række gange, bl.a. i 1995 og 1997).

I **Sverige** regulerede en kongelig forordning fra 1881 mindreåriges anvendelse til arbejde på fabrikker, i håndværk og ved anden håndtering. Heri pålagdes det »*hälsovårdsnämnden*« at føre tilsyn med forordningens efterlevelse (i kommuner, der savnede et sådant »*kommunalnämnd*«). I 1889 kom så en lov mod ulykkesrisici dækkende den egentlige industri, og hvori også forudsattes etableret et særligt arbejdstilsyn. Herefter skulle arbejdsgiveren tage alle forholdsregler, som af hensyn til arbejdslokalerne, maskiner og redskaber var nødvendige for at beskytte de ansattes liv og helse. Gennem lov af år 1900 angående mindreåriges og kvinders anvendelse til arbejde i industrielle bedrifter skærpedes de gamle beskyttelsesregler. Og ved en lov om arbejderbeskyttelse fra 1912 fik Sverige en almen arbejderbeskyttelseslovgivning efter moderne mønster. I 1919 kom hertil en lov om begrænsning af den daglige arbejdstid. Nugældende regler findes i en arbejdsmiljølov af 1977.

3.4. Arbejdsskader

Maskinalderens risikomomenter afføder to behov, nemlig henholdsvis behovet for forebyggelse (altså arbejderbeskyttelse/arbejdsmiljø) og behovet for genopretning af følgerne af, at en skade alligevel indtræffer (altså forsikring mod ulykker og erhvervssygdomme). Også ulykkesforsikringsspørgsmålet kom derfor på programmet i de fleste europæiske stater i løbet af 1800-tallet.

Hvis der ikke er særlige regler om ulykkesforsikring, vil arbejderen stå i den situation, at han kun kan opnå erstatning efter almindelige erstatningsregler. Skyldprincippet – romerrettens culparegel – bliver så afgørende for, hvad arbejdsgiveren skal betale. Dette indebærer dels, at hændelige skader ikke dækkes overhovedet, dels at arbejderen er tvunget til at anlægge sag mod arbejdsgiveren, medmindre denne frivilligt udreder en erstatning. Denne ordning er i sagens natur utilfredsstillende. Ikke desto mindre var også vejen mod en ordnet ulykkesforsikring de fleste steder kun trinvis:

Ofte skete de første skridt i denne retning på den måde, at arbejdsgivere, der drev særligt farlig virksomhed, blev gjort objektivt ansvarlige for ulykker, der skyldtes denne. Som eksempel herpå kan nævnes en dansk kundgørelse fra 1845 angående de sjællandske jernbaners erstatningspligt. En ordning af denne art er jo imidlertid ret snæver – og den påfører i øvrigt arbejdsgiveren en risiko, som han måske ikke er i stand til at dække ind den dag, ulykken indtræder. Derfor gik de næste skridt i reglen i to retninger: Ud over en udvidelse af

3.4. Arbejdsskader

ansvarlighedsområdet, således at hæftelsen kom til at gælde for alt arbejde, pålagdes det eventuelt arbejdsgiveren at dække risikoen ind gennem tegning af en forsikring (der eventuelt skulle yde dækning, selv om arbejdsgiveren havde forsømt at indbetale bidrag).

I slutningen af 1800-tallet bakkede de ledende konservative statsmænd – Disraeli i England, Bismarck i Tyskland og Napoleon d. III i Frankrig – reformkrav op inden for det socialpolitiske område. Forbilledet på internationalt plan blev de »bismarckske« reformer i Tyskland, hvorigennem der netop etableredes en tvungen forsikring i relation til forskellige risici – således sygeforsikring (1886), ulykkesforsikring (1884-87), samt invalide- og alderspensionsforsikring (1889). Også i Skandinavien var man på ulykkesforsikringsområdet tiltrukket af dette system. Men det er i øvrigt et karakteristisk træk i udviklingen her, at »ulykkes« forsikringen efterhånden udvidedes til også at dække gradvis pådragene erhvervssygdomme af forskellig art, ligesom skadelidtes medskyld i forsikringsbegivenhedens indtræden gennem årene blev tillagt stadig mindre betydning.

Den første **danske** ulykkesforsikringslov fra 1898 sikrede mod følger af ulykkestilfælde i visse virksomheder – særligt industri og håndværk omfattet af arbejderbeskyttelseslovgivningen. Loven indebar ingen forsikringspligt, men kun udvidet ansvarlighed (altså ansvar også for hændelige skader). Den blev umiddelbart efter århundredskiftet suppleret med tilsvarende ordninger for fiskere, søfolk, landbrug, skovbrug, havebrug m.v. Og i 1916 indførtes en almindelig, obligatorisk ulykkesforsikring dækkende alt arbejde for en arbejdsgiver. Denne lovgivning er senere blevet udbygget (således i arbejdsskade-forsikringsloven af 1978).

Også i **Norge** kædedes ulykkesforsikringen sammen med arbejderbeskyttelsen. I 1894 fik man her den første ulykkesforsikringslov for fabriksarbejdere m.v. Der var tale om en offentlig forsikringsordning, som blev administreret af »*Riksforsikringsanstalten*«. Erstatning kunne kræves også ved hændelige skader, og arbejdsgiveren blev forpligtet til at tegne forsikring. Tilsvarende love kom til at dække søfolk og fiskere.

Sverige fik i 1901 en lov om erstatning for skade ved arbejdsulykker. Erstatningsbeløbene her var dog meget lave og skulle først betales efter lang ventetid. Arbejdsgiveren var efter loven personlig erstatnings-ansvarlig, men han kunne frivilligt forsikre sine arbejdere i den nyoprettede »*Riksförsäkringsanstalten*«. I 1916 fik man imidlertid ligesom i Danmark en almindelig lovgivning om obligatorisk ulykkesforsikring dækkende alt arbejde for en arbejdsgiver, hvilken

3. Statsintervention

lovgivning senere blev udbygget (jf. den svenske arbejdskadeforsikringslov af 1976).

I **Finland** kom spørgsmålet om arbejdsgiverens ansvar for arbejdsulykker op allerede i sammenhæng med den første arbejderbeskyttelseslovgivning. I 1895 fik man i konsekvens heraf en lov, som forpligtede arbejdsgiveren i industrien og visse andre steder til enten gennem frivillig forsikring eller egen betaling at dække hændelige arbejdsskader. Med henblik på skade, som førte til permanent nedsat arbejdsevne eller dødsfald, var forsikringspligten dog obligatorisk. I 1917 udvidedes lovens område, men først i 1925 udstraktes den obligatoriske forsikring til at gælde stort set alle lønmodtagere. Fra 1935 dækkede den i øvrigt også erhvervssygdomme.

Island etablerede en almindelige folketryghedsordning, som ud over alders- og invalidepension m.v. også dækkede alle lønmodtagere i relation til arbejdsskader.

3.5. Indkomstbortfald under ansættelsen

De øvrige tilfælde af arbejdsindkomstens bortfald blev efterhånden dækket ind på forskellig måde i de nordiske lande. Ved det indkomstbortfald, der har størst interesse i nærværende fremstilling, nemlig det midlertidige, gik man stort set enten socialforsikringens vej eller kontraktsikringens ditto (sidstnævnte forstået på den måde, at sikringen mod indkomstbortfald udformedes som en ansættelsesrettighed i forhold til arbejdsgiveren). Med henblik på tilfældene sygdom og barsel anvendtes i betydelig udstrækning socialforsikringsprincippet. Der etableredes f.eks. en lovpligtig sygeforsikring i forlængelse af de uafhængige frivillige sygekasser, således som det allerede er skitseret foran under 3.2, og til denne knyttedes hen ad vejen invaliditetsydelse og barseldagpenge. Evt. samordnede dagpengeydelse ved de forskellige tilfælde af indkomstbortfald, ulykker, sygdom og barsel (samt arbejdsløshedsforsikring). Men bevægelsen er ujævn:

I **Danmark** var udviklingen således forskellig for de forskellige lønmodtagergrupper: Forsikringstendensen dominerede på de egentlige arbejderområder, hvor sygekasserne gradvis udvikles med statslig bistand. Sideordnet konsolideredes imidlertid for funktionærernes vedkommende med funktionærloven af 1938 den her efter gammel sædvane gældende kontraktbeskyttelse mod indkomstbortfald ved sygdom og graviditet (jf. nedenfor under 3.6). Tilsvarende

3.5. Indkomstbortfald under ansættelsen

princip fulgte af den fortsat gældende medhjælperlov og af lærlingelovgivningen. Efterhånden brente sygeforsikringsordningen sig imidlertid, og man havnede i 1973 i en for alle lønmodtagere gældende, rent statslig ordning, der dog byggedes således op, at arbejdsgiveren skulle betale dagpenge (udgørende en vis del af lønnen inden for et lovhjemlet maksimum) for de første ugers sygdom, den såkaldte arbejdsgiverperiode. Til gengæld kunne arbejdsgiveren få forsikringsydelsen fra det offentlige (dagpengene) refunderet for den resterende periode, når han betalte løn i denne f.eks. med hjemmel i funktionærloven.

Ved graviditetbetinget fravær pålagde dagpengeloven udelukkende det offentlige dagpengeforpligtelsen. Med funktionærloven var der vel hjemlet funktionærer ret til halv løn fra arbejdsgiver i en vis periode omkring nedkomsten. Men denne blev nu refunderet af det offentlige i henhold til den almindelige dagpengeordnings lige nævnte princip.

I Finland synes tyendet efter 1865-legostadgan at have haft ret til den fulde løn uanset sygdom (med fradrag af læge- og medicinudgifter). Arbejdsaftaleloven af 1922 opretholdt retten til pleje for dem, der havde kost og logi hos arbejdsgiveren, i 14 dage, og efter samme lov havde alle ret til sygeløn i et tidsrum svarende til opsigelsesvarslet, dog ikke ud over 14 dage. I 1968 ændredes reglerne, så at sygelønnen ikke afhang af opsigelsesvarslet, men løb indtil en lovordnet sygedagpengeret indtrådte (jf. nedenfor). Disse regler opretholdtes i arbejdsaftaleloven af 1970.

Der var altså længe et udpræget behov for supplerede støtte. Der opereredes derfor ved 1800-tallets slutning med private hjælpe-kasser til opdekning af den almindelige sygdomsrisiko. I 1897 udfærdigedes en forordning om sådanne kasser, hvor arbejdstagere ad frivillighedens vej kunne forsikre sig. Nogen stor opslutning til kasserne opnåedes dog tilsyneladende aldrig. I 1929 fremsattes derfor forslag til lov om obligatorisk sygeforsikring, men forslaget nåede aldrig at blive vedtaget, og først i 1962 fik man en almindelig lovordnet sådan ordning til dækning af sygdom ud over den, der placeredes under arbejdsaftalelovens lige nævnte ordning. For tiden derefter betaltes sygedagpenge fra folkepensionsanstaltens sygeforsikring med en procentdel af lønnen (hvilket suppleres gennem en del kollektive overenskomster).

Gravide sikredes ret til frihed i en vis periode – dækket med en moderskabsydelse fra sygeforsikringen.

I Norge kendes fra ældre tid ordninger, der pålagde arbejdsgiveren fraværskoen. F.eks. bestemte fattiglovene af 1845, at arbejdsgiveren skulle sørge for tjenestefolks sygdom i indtil 4 uger. Efterhånden gik man imidlertid over til

3. Statsintervention

sygeforsikringssystemet (jf. ovenfor under 3.2 om folketrygdloven, som sikrede krav på betaling ved sygefravær gennem folketrygden). I 1978 kopieredes principperne i den danske sygedagpengeordning. Der indførtes hermed en ordning, som forpligtede arbejdsgiveren til under nærmere betingelser at betale fuld løn ved sygdom i en indledende arbejdsgiverperiode til alle kategorier af arbejdstagere. Sygefravær, der ikke dækkedes med denne arbejdsgiverbetaling, var fortsat dækket gennem sygepenge (svarende til fuld løn) fra folketrygden.

Betaling for det i arbejdsmiljølovens lovhjemlede fravær i forbindelse med graviditet fandt derimod altid sted med sted med fødsels- og omsorgspenge efter folketrygdloven.

I **Sverige** var det i ældre tid arbejdsgiveren, der havde risikoen for forsørgelsen af tjenestetyende, fabriks-, håndværks- og grubearbejdere, så disse ikke faldt fattigforsorgen til byrde, (således kgl. forordning af 1871 om fattigforsorgen). Store grupper fik imidlertid fra arbejdsgiveren sygeløn i en eller anden udstrækning – således statens og kommunernes tjenestemænd og kollektivaftaleansatte og privatansatte funktionærer (ifølge gældende overenskomster). For arbejdere i privat ansættelse var sygelønsordninger derimod mere ualmindelige – men det forekom, at arbejdsgiverne ydede bidrag til, at arbejderne selv kunne forsikre sig i de anerkendte sygekasser. Ved kodificeringen af syge- og pensionsordningen i loven om almen forsikring af 1962 (jf. ovenfor under 3.2) sikredes sygepenge (op til en procentdel af lønnen) fra den almene forsikringskasse i hovedsagen finansieret gennem socialafgifter pålagt arbejdsgiverne. Med sygelønsloven af 1991 gik man dog ligesom i nabolandene over til det system, at man pålagde arbejdsgiveren at betale sygeløn (med en procentdel af lønnen) i en første periode på 14 dage ud over en karenssdag. Først derefter får arbejdstageren altså nu sygepenge efter loven om almen forsikring.

Ved graviditetsbetinget fravær indførtes efterhånden lovregler om ret til frihed (således forældreledighedsloven af 1978). Dele af den lovhjemlede frihed finansieres med ydelser fra den almene forsikring.

Island har opereret med en særlig lov til sikring af sygeløn og en tilsvarende lovgivning om barselorlov med en vis godtgørelse.

3.6. Ansættelsestrygheden i øvrigt

I relation til den nærmere regulering af arbejdsforholdet, herunder med hensyn til trygheden mod opsigelse, var udviklingen meget forskellig:

3.6. Ansættelsestrygheden i øvrigt

Finland fik allerede i 1922 en arbejdskontraktlov til erstatning for de ældre tyendereguleringer og reglerne om arbejdsforhold i næringslovgivningen. Loven sigtede på at dække alle kategorier af ansatte, men der opretholdtes dog særreguleringer for visse grupper, således for lærlinge og elever (jf. særlige love af 1923, 1967, 1992 og 1998) og søfolk. Den gav regler om arbejdskontraktens form, varighed, opsigelsesvarsel og om parternes rettigheder og pligter, herunder ferie. Loven fornyedes i 1970, hvor de gamle regler udvikledes i detaljen, og hvor der indførtes bestemmelser om diskrimineringsforbud og ansættelsestryghed.

Dermed undgår den finske lovgivning i et store og hele at opdele arbejdstagerne i grupper med særstilling for visse typer ansættelsesforhold ud over, hvad der har helt nødvendig begrundelse i stillingens art (f.eks. rummer arbejdstidslovgivningen undtagelser og smidigere regler for overordnede).

En til en vis grad tilsvarende unifieringstendens genfindes i den **svenske** lovgivning. Den sidste legostadgan ophævedes i 1926, og siden 1930ernes slutning søgte lovgiveren målrettet at udforme arbejdslovgivningen således, at den var generelt anvendelig på alle kategorier af arbejdstagere. Dette ønske ligger også til grund for den nu gældende lov om »*anställningsskydd*» (1974), der rummer reglerne om opsigelsesværnet. Der bevaredes derfor kun i helt nødvendig udstrækning særlige regler for specielle kategorier af ansatte: Sømandsloven, loven om arbejdstid i arbejdsgiverens husholdning, loven om offentlig ansættelse (med visse supplementer til de almindeligt gældende regler) m.v. Derimod kendes (efter 1972) ingen særlige regler for offentligt ansatte tjenestemænd.

I **Danmark** opretholder lovgivningen den dag i dag en opsplitning af den lønnede arbejdskraft i forskellige kategorier, hver underkastet deres regler. Således fastholdes ikke blot en særlig sømandslov og en særlig lovgivning for de offentligt ansatte såkaldte tjenestemænd, der sammenfatter disses stilling i overensstemmelse med de på disse områder herskende traditioner. Den i 1938 indførte funktionærlov (jf. herom ovenfor under 1.5) udbyggedes også gradvis med bestemmelser om særlig ansættelsestryghed for funktionærerne, herunder regler om usaglig opsigelse, fratrædelsesgodtgørelse m.v. Endvidere ajourførtes de ældre tyenderegler i ny lovgivning – således den såkaldte medhjælperlov (1922) dækkende medhjælpere i landbruget og husholdningen, der først i 1994 blev gennemgribende saneret (jf. nu lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.). Tilsvarende videreførtes inden for lærlingelovgivningen væsentlige principper i ældre tiders lærlingeregler for først at glide ud i 1991 med en da vedtaget særlig erhvervsuddannelseslov.

3. Statsintervention

Sygedagpengeordningen fra 1973, der var alment dækkende for alle arbejdstagere, markerede således vel et ønske om at sikre større ensartethed i arbejdsvilkårene. Men denne bestræbelse slog altså aldrig igennem i form af en generel ansættelseslovgivning. Selv ferieloven, der dækkede de fleste lønmodtagere, indrettedes med respekt af de særlige for funktionærer m.fl. gældende særregler.

En helt speciel udvikling fandt sted i **Norge** med den dér gennemførte lov af 1936 om arbejderværn. Denne rummer 3 grupper af bestemmelser afspejlende det, der opfattedes som de forskellige reguleringsbehov: I den første falder regler om værnet mod ulykker og helseskader – herunder om beskyttelsen mod arbejdsmæssigt misbrug af kvinder, børn og unge. I den anden falder almindelige arbejdstidsbestemmelser, og i den tredje forskrifter om forskellige situationer, hvor arbejdstagere menes at have vanskeligt ved at hævde deres ret. I denne sidste forbindelse placeredes regler om værn mod usaglig afskedigelse og om ferie (de sidstnævnte overflyttedes til en særlig ferielov i 1947).

Der opretholdtes imidlertid særlige regler om sømænd (sømandslovgivningen), jordbrugsarbejdere (dækkende lønmodtagere i jordbrug m.v. med regler om arbejdstid, opsigelsesværn m.v.), hushjælp (hushjælploven), tjenestemænd (tjenestemandsløven) samt endelig elever (loven om fagoplæring i arbejdslivet).

I **Island** blev udviklingen præget af, at der kun gennemførtes en egentlig ansættelseslovgivning for specielle typer af ansættelsesforhold (sømænd, lærlinge, medhjælpere i landbruget og offentlige tjenestemænd). Stillingen i øvrigt afhang af arbejdsaftalens indhold og den lovgivning, der gennemførtes vedrørende specielle relationer (f.eks om ferie, arbejdstid og lønværn).

Selv i de lande, der fik en generel ansættelseslovgivning, omfattede denne i øvrigt ikke alle de situationer, som hen ad vejen påkaldte sig regulering. Konsekvensen var, at der også i disse lande udvikledes en del særlove om bestemte anliggender. Typisk drejede det sig om ferielovgivning, løngarantiordninger, ordninger til sikring af uddannelse, frihed i forbindelse med værnepligt m.v.

3.7. Arbejdsløshed

Inden for området arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring var tendensen mere ensartet:

Kontrollen med arbejdsanvisningen og udbetalingen af ledighedsunderstøttelse udgjorde et vigtigt led i fagforeningernes virke og anvendtes oprindeligt som

værktøj i den faglige kamp. Disse anliggender påkaldte sig derfor betydelig interesse hos fagforeningerne. Det er da også karakteristisk for udviklingen i både Danmark, Finland og Sverige, at fagforeningerne helt op til nyeste tid har haft held til at fastholde arbejdsløshedsforsikringen i eget regi – hvilket må antages at have haft stor betydning for de høje organisationsprocenter. Samtidig spillede arbejdsløshedsforsikringen imidlertid en rolle i samfundets almindelige social- og beskæftigelsespolitik. Generelt set blev det i denne interessekamp statsmagtens behov, der blev afgørende for, hvorledes ordningerne udviklede sig:

I alle de nordiske lande overtog staten således ansvaret for arbejdsformidlingen gennem oprettelse af (evt. kommunale) formidlingskontorer (f.eks. den **norske** lov af 1906 og den **danske** fra 1914). Eventuelt fik de offentlige formidlingskontorer monopol på formidlingen af arbejdskraft (således som det skete i **Sverige** i 1935 **Danmark** i 1969 – begge steder er man dog i nyeste tid er gået bort fra denne ordning igen).

Arbejdsløshedsforsikringen etableredes fra starten typisk som en frivillig privatforsikring (typisk gennem fagforeningerne), som dog snart påkaldte sig væsentlige offentlige tilskud (se i øvrigt ovenfor under 3.2). Således kan nævnes en **svenske** forordning af 1934 om anerkendte arbejdsløshedskasser (afløst af nye i 1956 og 1973), der i 1998 suppleredes med en mulighed for forsikring gennem en ny, af fagforeningerne uafhængig arbejdsløshedskasse. Ligeledes kan nævnes **norske** love af 1906 og 1915 med senere tillægslove, **danske** af 1907 og 1921 og **finske** af 1917 og 1934. I **Norge** var arbejdernes interesse for den frivillige forsikringsordning i øvrigt begrænset, hvorfor obligatorisk arbejdsløshedsforsikring introduceredes i 1938. Og i **Finland** suppleredes det frivillige arbejdsløshedskassesystem fra 1959 med en statslig arbejdsløshedsunderstøttelse til betryggelse for dem, der ikke fik støtte gennem arbejdsløshedskasserne (nu gennem en lov af 1984). Denne statslige understøttelse er dog beløbsmæssigt ringere end den, der kan opnås gennem kasserne.

4. Integration

4.1. Fænomenerne samarbejde, medindflydelse og medbestemmelse

Ser man tilbage på den udvikling, som er skitseret i det foregående, aftegner der sig i nyere tid flere faser:

Den første – konfliktfasen – er den periode, hvor modsætningerne på arbejdsmarkedet stod i centrum, og hvor parternes handlemåde både på individuelt og kollektivt niveau prægedes af ønsket om at beherske hinanden. Dette ønske konverteredes imidlertid efterhånden til forståelse for modpartens situation, og dermed sporedes interessen over i overvejelser med hensyn til, hvorledes der kunne opstilles et afbalanceret system til at bære indbyrdes kollektive relationer.

Opmærksomheden koncentreredes her i første omgang om indretningen af de tekniske redskaber hertil, d.v.s. især om den kollektive overenskomsts juridiske funktion. Efter at de mange spørgsmål, der rejste sig i denne forbindelse, var løst, blev der kræfter til at beskæftige sig med socialsikkerheden ud over den helt elementære ansættelsesbeskyttelse. Bredt sagt arbejdedes der i denne forbindelse hen imod en ordning, som sikrede social ligestilling mellem arbejdslivets forskellige grupper på et niveau modsvarende udbygningen af samfundets øvrige tryghedsordninger i takt med den økonomiske udvikling.

På denne måde mættedes efterhånden arbejdslivets fysiske behov. Herved blev der plads til at tage mere ideelle spørgsmål op. På arbejdstagerside oplevedes nu et behov for virkeliggørelse af demokratiets idealer også i arbejdspladsernes hidtil autoritært opbyggede systemer. På arbejdsgiverside erkendtes samtidig til en vis grad det ønskelige i en større forståelse på lønmodtagerside for virksomhedens forhold, hvilket naturligvis bedst udvirkes ved at involvere de ansatte tættere i dennes ve og vel.

Gennem arbejdet på at virkeliggøre disse ønsker kom der et element ind i arbejdsretsudviklingen, der her vil blive betegnet som integration. Herved tænkes på, at der gradvis skabtes en tilnærmelse mellem selve lønmodtager- og arbejdsgiverpositionen.

Medens de foregående afsnit har været koncentreret om konfliktfasen og dennes forløsning samt arbejderbeskyttelsens og socialgodernes udvikling, vil

4. Integration

det følgende fokusere på det forløb, som fandt sted i relation til denne tilnærmelse – altså på udviklingen af medindflydelsen og medbestemmelsen i arbejdslivet samt beskyttelsen mod vilkårlige beslutninger fra arbejdsgiver.

Grænsen mellem på den ene side disse anliggender og på den anden side spørgsmål, som i det foregående er rubriceret som værende af almindelig kollektivaftaleretlig og social natur, er flydende. F.eks. er det allerede under 3 berørte værn imod usaglig afskedigelse et vigtigt led i beskyttelsen imod vilkårlige ledelsesbeslutninger. Karakteristisk for de materielle spørgsmål, som sædvanemæssigt henføres til medbestemmelses- og medindflydelsesområdet, er imidlertid, at det er sådanne, som opstår i det daglige samvirke på de enkelte arbejdspladser, og som vanskeligt kan gøres til genstand for forhåndsløsning i kollektivaftale eller ved lov. Det er altså spørgsmål, hvor sådanne i forvejen opstillede regler/retningslinier højst kan tjene som ramme for beslutningsprocesserne ude på arbejdspladserne.

Udgangspunktet for udviklingen inden for dette felt var ønsket om at lægge en ny faktor i den vægtskål, på hvilken grundlaget for en arbejdsgivers beslutninger træffes, ved siden af de driftsmæssige og økonomiske hensyn, som traditionelt har været afgørende i så henseende. Dette er imidlertid ingen let sag. I takt med at bestemmelsesretten overlades til de ansatte, udhules jo nemlig i private virksomheder grundlaget for ejendomsretten til produktionsmidlerne. Man kan også sige det på den måde, at uden et mindstemål af fri rådgighedsret for ejerskabet falder det *økonomiske grundlag* for virksomheden væk. Derfor er medbestemmelsesspørgsmålet også ofte kædet sammen med spørgsmålet om medejendomsret. Men selv ved en total medejendomsret er en grad af ledelsesret nødvendig. Ellers falder det *organisatoriske* grundlag for produktionen væk. I offentlige ansættelser, hvor ledelsesbeføjelsen udøves i konsekvens af beslutninger i folkevalgte organer, vil vidtgående begrænsninger i ledelsesretten endvidere kollidere med selve folkestyrets idé.

Der er teknisk set to forskellige metoder, på hvilke man kan begrænse arbejdsgiverens dispositionsfrihed: For det *første* kan der etableres regler, som sikrer, at han skal iagttage en bestemt procedure, der implicerer en påvirkningsmulighed for lønmodtagerparten, inden beslutning træffes. For det *andet* kan der opstilles materielle begrænsninger for, hvad arbejdsgiveren overhovedet må beslutte – herunder evt. målsætninger, som arbejdsgiveren skal bestræbe sig på at opfylde.

Lønmodtagerindflydelse kan i øvrigt formidles over forskellige organer: Som minimum kan der skabes en ordning, der giver de ansatte mulighed for at udtrykke deres behov under betryggende former (altså en eller anden form for talsmandsordning). Der kan imidlertid også etableres kollektive organer – paritetiske eller med ensidig repræsentation fra lønmodtagerside – med henblik

4.1. Fænomenerne samarbejde...

på at sikre den nødvendige kommunikation. Evt. kan lønmodtagerparten ligefrem overtage visse af ledelsesfunktionerne i selvstyrende enheder. Fremdeles er der mulighed for at lade arbejdstagerrepræsentanter deltage direkte i arbejdsgiverens egne ledelsesorganer. Endelig vil indflydelse kunne etableres i konsekvens af medejerskab i virksomheden.

Indflydelsen kan endvidere have flere grader: Der kan pålægges arbejdsgiveren pligt til at informere lønmodtagersiden om bestemte forhold. Herigennem får de ansatte får mulighed for at gøre deres synspunkter gældende over for arbejdsgiveren. Informationspligten kan evt. strammes på den måde, at arbejdsgiveren pålægges pligt til – muligt efter påkrav – at redegøre for nærmere bestemte forhold. Endvidere kan der hjemles pligt til høring af arbejdstagerne i bestemte anliggender, således at der altså principielt skal foreligge en udtalelse fra dem, inden arbejdsgiveren (evt.) disponerer. Høringsforpligtelsen kan skærpes til en pligt til konsultation, hvor der skal ske en vis *udveksling* af synspunkter, eller ligefrem til en pligt til egentlig forhandling (evt. ud fra en på forhånd i en hensigtserklæring opstillet målsætning). Endelig kan der naturligvis institueres direkte medbestemmelse i beslutningsprocessen i form af f.eks. vetoet eller adgang for lønmodtagerne til selv at træffe bestemmelsen i visse spørgsmål.

I Europa uden for Skandinavien har udviklingen været diffus:

Allerede i 1800-tallet var tanken om arbejderindflydelse i ledesspørgsmål f.eks. fremme i Tyskland. I nationalforsamlingens forfatningsudkast af 1848 forudsås såkaldte »*Fabrikausschüsse*«. Den foran under 3 omtalte arbejderbeskyttelseslov fra 1891 indeholder også regler om frivillige arbejderkomitéer i virksomhederne. I 1905 blev der etableret ufravigelige bestemmelser om oprettelse af sådanne komitéer i kulminer med mere end et vist antal ansatte – en ordning, der under første verdenskrig udstraktes til alle virksomheder af krigsmæssig betydning. Efter denne tid blev bestemmelser om medindflydelse og ret til repræsentation i arbejdsråd på lokalt, regionalt og nationalt niveau indføjet i Weimar-forfatningen og optaget i særlig lov af 1920.

I Frankrig finder man først en lovgivning om sådanne udvalg (*comités d'entreprise*) i 1945.

I England blev en lovgivning i denne retning ikke etableret for det private arbejdsmarked, men forskellige ordninger udvikledes dog på lokalt plan. Under 2. verdenskrig fik man således samarbejdsudvalg bygget op efter amerikansk forbillede for at styrke samhørigheden om produktionens gennemførelse.

Efter skandinavisk tradition koncentrerer opmærksomheden især om tillidsmandsinstitutionen, samarbejdsudvalgssystemerne, retten til repræsentation i selskabsbestyrelser samt de indflydelsesveje, som er skabt som integreret led i selve det kollektivarbejdsretlige system:

4. Integration

Allerede da overenskomstsystemet blev skabt, var der behov for lokal kommunikation omkring alle de dagligdags spørgsmål, på hvilke overenskomsterne fandt anvendelse. De ansatte i de enkelte virksomheder fik derfor ofte anerkendt en talsmand eller »tillidsrepræsentant«. Umiddelbart efter 2. verdenskrig kom der en demokratiseringsbølge, som også begunstigedes af den tilnærmelse mellem arbejdsmarkedsparterne, krigen bragte. Der etableredes derfor på dette tidspunkt – vistnok efter inspiration i de engelske produktionskomitéer fra krigsårene – et system med paritetisk sammensatte udvalg til at tage forskellige spørgsmål op omkring det daglige samarbejde i bedrifterne. Endelig avlede 1960ernes velfærdsbølge et forøget krav om medbestemmelse og medejendomsret. Dette udmøntede sig fra 1970erne i nye regler – mest vidtgående i Sverige, men alle steder dog således, at der opnåedes repræsentation i selskabsbestyrelserne.

4.2. Tillidsmandssystemet

Tillidsmandssystemet har som sagt gamle rødder i de skandinaviske kollektivaftalesystemer. Som det er skitseret foran under 2, var grundlaget for det nuværende kollektivaftaleforhold ofte aftaler på lokalt plan i de enkelte virksomheder. På arbejderside udviklede der sig her »klubber« og lignende samvirker. Talsmanden fra en sådan arbejderforening på virksomheden fik hurtigt en særlig stilling.

Allerede i år 1900 betryggedes hans virkegrundlag overenskomstmæssigt i jern- og metalindustrien i **Danmark**. De grundlæggende regler fremhævede her tidligt tillidsrepræsentantens forpligtelse til at gøre sit bedste for et roligt og godt samarbejde, ligesom de hjemlede ham ret til information og rådslagning med arbejdsgiveren og til at fremføre klager inden for det område, han repræsenterede. De suppleredes senere – også i de enkelte overenskomster – med et særligt værn mod afskedigelse og evt. med regler om, at arbejdsgiveren i en eller anden udstrækning skulle dække indtægtstab forbundet med virksomheden.

I 1907 fandt en tilsvarende betryggelse sted i værkstedsoverenskomsten i **Norge** (hvor reglerne senere indførtes i Hovedaftalen mellem NAF og LO).

I **Sverige** opereredes oprindeligt med en lov af 1936 om forenings- og forhandlingsret – suppleret med stiltiende forudsætninger for de kollektive overenskomster. Herigennem sikredes tillidsmændene mod opsigelse og andre trakasserier, hvorimod holdningen helt op til slutningen af 1960erne var, at her part måtte betale sine egne omkostninger for denne virksomhed, hvorfor den medgåede tid principielt ansås som fritid. Senere kom loven om fackliga förtroen-

demän – vistnok inspireret af ILO-konventionen af 1971 herom – der gennemførtes som led i den nedenfor under 4.5 omtalte arbejdsmarkedsreform. Loven afspejler den almindelige opfattelse, der havde udviklet sig i årenes løb, nemlig at faglig virksomhed er af offentlig interesse, og at de faglige organisationer derfor skal opfattes ikke bare som interessevogtere, men også som samfundsbyggere. I forlængelse af denne tankegang hjemler loven arbejdsgiveren en pligt til at tillade tillidsmændene at udføre den faglige virksomhed på arbejdspladsen inden for rammerne af den normale arbejdstid og under bibeholdelse af den normale løn. Samtidig sikres de krav på nødvendige lokaler og andre faciliteter i denne forbindelse. Reglerne gælder dog kun i relation til repræsentationen for fagforeninger, som har en kollektivaftale.

I **Finland** omtales tillidsmændene i en lov af 1922 om arbejdsreglementer, og gennem lov af 1927 om driftsinspektionen lovsikredes retten for de ansatte til at vælge en tillidsmand ved inspektionerne. I supplement hertil voksede imidlertid et netværk af tillidsmænd op på de enkelte arbejdspladser – fra starten af dog kun som en intern foranstaltning inden for fagbevægelsen. Efter at partsrelationerne stabiliseredes i 1940'erne, godkendtes de imidlertid også fra arbejdsgiverside. I 1970 skabtes tillige en lovmæssig opdækning af tillidsmandsinstitutionen i arbejdsaftaleloven (og siden også straffeloven f.s.v. angår brud på opsigelsesbeskyttelsen).

Da samarbejdsudvalgsordningen etableredes (jf. nedenfor under 4.3), tildeltes der i øvrigt som regel tillidsmanden en plads heri.

4.3. Samarbejdsudvalg

Samarbejdsudvalgsidéen har i **Norge** rødder tilbage til 1920, hvor der blev gennemført en lov om oprettelse af arbejderudvalg i industrielle virksomheder, når en fjerdedel af de ansatte ønskede det. Udvalget skulle bestå af repræsentanter for ledelse, funktionærer og arbejdere. Loven fik aldrig nogen større praktisk betydning, men fastslog dog på principielt plan arbejdsgiverens pligt til at drøfte visse spørgsmål med de ansatte, (således ændringer i arbejdsforholdene, ferier, velfærdsspørgsmål o.l.).

I 1945 blev der indgået kollektiv aftale mellem LO og NAF om oprettelse af samarbejdsudvalg (såkaldte *produksjonsutvalg*, *avdelings-* og *bedriftsutvalg*) i bedrifter af en vis størrelse. Udvalget skulle sammensættes paritetisk og beskæftige sig med de driftsmæssige, arbejdstekniske og sociale spørgsmål – ikke på besluttende, men på konsultativt plan. Ordningen er fastholdt siden omend i revideret form. Efter revisioner i bl.a. 1950 og 1966 endte aftalen som en særlig del af hovedaftalen på det norske arbejdsmarked. Ordningen dannede

4. Integration

i øvrigt forbillede andetsteds. I 1948 indførtes således en tilsvarende ordning i statsejede industrivirksomheder og i 1969 på det offentlige arbejdsmarked.

I **Sverige** var bedriftsrådstanken også oppe i 20'erne, men uden at konkrete resultater opnåedes.

I 1946 blev der imidlertid indgået aftaler om samarbejdsudvalg (*företagsnämnd*) i virksomheder af en vis størrelse både mellem LO og SAF og mellem SAF og TCO. Også disse udvalg var sammensat med repræsentation fra både arbejdsgiver- og lønmodtagerside, omend fuldstændig paritet ikke var til stede. Udvalgene skulle være forum for konsultationer og informationsudveksling. Ved siden af spørgsmål vedrørende produktionen beskæftigede de sig med arbejdssikkerhed, velfærdsforanstaltninger og uddannelse af arbejdstagerne i bedriften. Aftalerne er senere blevet revideret (således i 1958, 1964 og 1966). Også i Sverige blev aftalerne på det private arbejdsmarked forbillede for tilsvarende ordninger i den offentlige sektor.

I **Danmark** var arbejderudvalgstanken ligeledes oppe i 1920'erne på grundlag af forslag fremsat af Socialdemokratiet og De samvirkende Fagforbund. Ud over et kommissionsarbejde og et lovforslag, som ikke nød fremme, kom der imidlertid intet herudaf. Et formaliseret samrådssystem – de såkaldte værkstedstekniske samråd – synes dog et have været anvendt i en vis udstrækning med udgangspunkt i en jernindustriel overenskomst fra 1926.

I 1947 indgik hovedorganisationerne DA og LO imidlertid en almen samarbejdsudvalgsaftale. Også denne satte en mindstegrænse for størrelsen af de virksomheder, i hvilke sådanne udvalg kunne kræves oprettet. De heri hjemlede, paritetisk sammensatte udvalg skulle være forum for konsultation og gensidig information i relation til visse sociale spørgsmål (arbejderbeskyttelse, velfærdsforanstaltninger, bedre arbejdsforhold o.s.v.), ligesom de fik kompetence til at beskæftige sig med forskellige driftsmæssige anliggender (f.eks. bedre udnyttelse af råstoffer) og bedre organisering af arbejdsprocesserne. I 1964 og senere i 1970 blev aftalen udbygget og i 1981 suppleret med en særlig aftale om foranstaltninger i forbindelse med gennemførelse af ny teknologi. I 1986 blev den totalt omskrevet og saneret. I den seneste udformning inddrages samarbejdsudvalget ved tilrettelæggelse af principper for lokale arbejds-, sikkerheds- og velfærdsforhold samt en række generelle personalepolitiske anliggender. DA/LO-samarbejdsaftalerne blev forbillede for tilsvarende aftaler på andre dele af arbejdsmarkedet, herunder i den offentlige sektor

Også i **Finland** var der bedriftsrådsforslag fremme efter 1. verdenskrig. Men først i 1946 fik man – ved lov – en ordning af såkaldte »produktionskomitéer«.

4.4. Repræsentation i virksomhedsbestyrel

Disse var rådgivende organer med hovedopgave inden for sociale og produktionsmæssige spørgsmål. Komiteerne var sammensat med repræsentation for både arbejdsgiver og de ansatte, men dog således at arbejdsgiversiden fik majoritet i dem. Ordningen synes imidlertid ikke at have fungeret tilfredsstillende. I 1979 afløstes den af den såkaldte samarbejdslov, som i hovedsagen er baseret på principper godkendt af arbejdsmarkedsparterne. Samarbejdet skal i henhold hertil i hovedsagen ske mellem arbejdsgiverens og arbejdstagernes linieorganisation. Der kan også etableres en »delegation« for parterne med særskilte hverv.

4.4. Repræsentation i virksomhedsbestyrelser

Endvidere erhvervede arbejdstagerne en lovhjemlet ret til repræsentation i selskabsbestyrelser i **Norge** (1972), **Sverige** (1972), **Danmark** (1973) og **Finland** (1990).

4.5. Principforskydning i det arbejdsretlige system samt regler om information, høring og forhandling

Det kollektivarbejdsretlige system virkede i den oprindelige skandinaviske model på den måde, at lønmodtagerparten vel havde en væsentlig indflydelse på egne rettigheder på det tidspunkt, hvor overenskomsten forhandlede. Når først overenskomst var indgået, trådte denne indflydelse imidlertid i baggrunden. Årsagen var, at det i kraft af den principielle ledelsesret og fredspligt var arbejdsgiveren, der herefter havde bestemmelsesretten i de mangeartede daglige situationer, hvor en stillingtagen udkrævedes til et driftsmæssigt anliggende – herunder vedr. de ansattes forhold.

Denne beslutningstagen lader sig naturligvis påvirke gennem de allerede skitserede kanaler for medindflydelse. Men selve den grundliggende kollektivarbejdsretlige ordning lader sig også indrette således, at den indebærer en større hensyntagen til arbejdstagersidens interesser. Ligeledes lader der sig opstille regler, der modificerer følgerne af ledelsesrettens indretning ved i forskellige sammenhænge at forpligte arbejdsgiveren til forhandling m.v., inden der træffes beslutning.

Sverige stod i front for udviklingen på dette område. Her opstod der således i 1960'erne og begyndelsen af 1970'erne diskussion om magtbeføjelsernes fordeling på arbejdspladserne. Det endte efter et komitéarbejde med, at lovgiver omrokerede disse beføjelser i forhold til det udgangspunkt, som lå i de gamle

4. Integration

sætninger om arbejdsgiverens frie ansættelses- og afskedigelsesret og ret til at »lede og fordele« arbejdet.

En af grundtankerne i nyordningen var, at de vigtige beslutninger på arbejdspladserne bør træffes så tæt på dem, de angår, som overhovedet muligt. Statsminister Palme trak synspunktet op i sin indledning til propositionen: *Demokrati på arbetsplatsen* fra 1976. Reformforslaget har, sagde Palme her, sin rod i menneskenes oplevelse af arbejdslivets hverdag, hvor det stadig væk er sådan, at mange for de ansatte vigtige beslutninger træffes af arbejdsgiveren, uden at deres ønsker og opfattelser får mulighed for at påvirke afgørelsen.

Ud fra denne betragtning udformedes bl.a. loven om anstillningsskydd. Ifølge denne skulle arbejdsgiveren nu varsle den lokale fagorganisation, inden han gennemførte opsigelser eller permittering (hjemsendelse). Fagforeningen havde herefter ret til at anmode om en drøftelse. Såfremt sådan anmodning fremsattes af fagforeningen, kunne de planlagte tiltag ikke iværksættes, førend drøftelsen var gennemført. Retten til at få det nævnte varsel tilkom dog kun arbejdstagerorganisationer med kollektivaftale med arbejdsgiveren.

Endvidere sporede beslutningsprocesserne i virksomhederne gennem en særlig medbestemmelseslov ind i nye kanaler. Dette skete *dels* på den måde, at loven ændrede reglerne om det såkaldte »tolkningsforetræde«, *dels* derved at den i visse tilfælde hjemlede såkaldt forstærket forhandlingsret og medbestemmelse.

Reglerne om tolkningsforetrædet (medbestemmelseslovens § 34) indebar, at fagorganisationens opfattelse fra nu af skulle lægges til grund ved tvister om arbejdspligtens omfang, indtil en endelig retlig afgørelse foreligger heraf. Sådanne stridigheder kan dreje sig om omlægning af arbejdet, overflytning af arbejde fra én arbejdstager til en anden, udførelse af overarbejde o.s.v. Helt tilbage i 1930'erne var det i så henseende fastslået (Arbetsdomstolens dom 1934 nr. 179), at det fulgte af arbejdsgiverens ledelsesbeføjelse, at arbejdsgiveren kunne kræve arbejdet udført i henhold til givne anvisninger, indtil en retlig efterprøvelse havde fundet sted af grundlaget for disse anvisningers retmæssighed. En ændret tolkningsordning indførtes endvidere i den ovenfor under 4.2 omtalte lov om fackliga förtroendeman, der nemlig bestemte, at det ved tvist om anvendelsen af lovens bestemmelser skulle være fagorganisationens mening, der gjaldt, indtil tvisten var løst gennem centrale forhandlinger eller retsafgørelse.

Reglerne om forstærket forhandlingsret – eller som det også kaldes »primær« forhandlingsskyldighed – var også en nydannelse. De ændrede det gammelkendte princip om, at arbejdsgiveren alene har bestemmelsen i de store beslutningsspørgsmål. Arbejdsgiveren blev således efter medbestemmelsesloven forpligtet til på *eget* initiativ at søge forhandling med fagorganisationen, *inden*

4.5. Principforskydning i det arbejdsretlige system ...

der træffes beslutninger om »vigtige ændringer i virksomheden« (lovens § 11), således at organisationens synspunkter altså kan indgå i beslutningsgrundlaget. Ordningen omfatter alle vigtige beslutninger vedrørende produktion, markedsføring, investering, personalepolitik og vigtigere forandringer af arbejds- eller ansættelsesforholdene for organisationens medlemmer. Det kan ifølge propositionen f.eks. dreje sig om omplaceringer eller omflytninger fra visse arbejdsopgaver til andre eller i øvrigt om ændringer i den enkeltes arbejdsforhold, som, fordi de er af varigere karakter eller af andre grunde, opfattes som betydningsfulde. Den udvidede adgang til at udøve indflydelse på beslutningsprocesserne skal i øvrigt ses lyset af, at fagorganisationens ret til at få information også blev udvidet. I princippet skulle den således nu have samme muligheder for indsyn og overblik som arbejdsgiveren selv har (lovens § 18 og følgende).

Den hermed etablerede ret til medindflydelse – altså til at blive hørt – suppleredes med en *mulighed* for at opnå egentlig medbestemmelse. Medbestemmelseslovens § 32 bestemte således, at mellem parter, som træffer kollektiv overenskomst, bør der, såfremt arbejdstagerparten begærer det, træffes kollektivaftale om medbestemmelsesret for arbejdstagerne i spørgsmål, som angår indgåelse og ophør af ansættelsesaftaler, arbejdets ledelse og fordeling og virksomhedens drift i øvrigt. Konkretiseringen af, hvad medbestemmelsen skal gå ud på, overlodes med andre ord til kollektivaftaleparterne. Men for at der kunne sættes styrke bagved kravet om en medbestemmelsesaftale, fastslår medbestemmelsesloven, at såfremt man ikke når frem til en sådan, vil der kunne iværksættes arbejdsstandsning på tværs af det ellers gældende fredspligt-princip (såkaldt »*kvardröjande stridsrätt*«).

Desuden etableredes regler om såkaldt faglig vetoret (medbestemmelseslovens §§ 38-40), som forpligtede arbejdsgiveren til at tage initiativ til forhandling, inden der træffes beslutning om at overføre arbejde til andre end virksomhedens eget personale. Reglerne gav i visse tilfælde fagorganisationen ret til at nedlægge veto mod sådan overførsel.

Endelig indsnævredes arbejdsgiverprærogationerne ad forskellige andre veje: Allerede i lov om visse ansættelsesfremmende foranstaltninger (populært kaldet *främjandelagen* – »fremme«-loven) fra 1974 var det pålagt arbejdsgiverne i forlængelse af en ældre tilsvarende ordning at tage højde for, at arbejdsstyrken så vidt muligt afspejlede den omkringliggende befolknings natur for så vidt angår personer med nedsat arbejdsevne. Med loven om anställningsskydd indførtes som pendent hertil regler om ret til genansættelse i visse tilfælde. Desuden indebar anställningsskyddslagens regler om beskyttelsen mod usaglig afskedigelse (§ 7), at en opsigelse fra arbejdsgiver skulle have saglig grund – i hvilken det ikke var tilstrækkeligt, at opsigelsen var virksomhedsøkonomisk motiveret. F.eks. gav sygdom nu ikke uden videre adgang til at bringe et ar-

4. Integration

bejdsforhold til ophør, førend arbejdstageren får ret til sygebidrag eller førtids-pension efter loven om allmän försäkring. Også på et andet punkt ændrede loven i øvrigt de hidtidige afskedigelsesprincipper. Således var det i Sverige førhen reglen, at timelønnede, som typisk var arbejdere (i modsætning til de sædvanligvis månedslønnede funktionærer), kunne »permitteres«, d.v.s. suspenderes, uden at arbejdsgiveren i den forbindelse havde forpligtelse til at betale løn. Den nye lovgivning ændrede imidlertid denne ordning, således at arbejdsgiveren blev forpligtet til at betale løn ved permitteringer.

Finland bevægede sig i 1970ernes slutning i samme retning som Sverige. Også her blev der pålagt arbejdsgiveren forhandlingsskyldigheder: Efter samarbejdsloven af 1978 skal der således finde et samarbejde sted om visse nærmere opregnede spørgsmål, såsom bl.a. ændring i arbejdsopgaver og arbejdsmetoder m.v., nedlæggelse af dele af driften, rationaliseringstiltag, ansættelsestryghed, antagelsesprincipper, udfærdigelse af interne arbejdsreglementer og visse sociale anliggender. Inden arbejdsgiveren træffer afgørelse i sådant anliggende, skal han forhandle herom – med hensyn til arbejdsreglementer skal han endog træffe aftale med de ansatte, for at reglementet kan få bindende virkning. Og skal der lejes arbejdskraft fra andre arbejdsgivere, kan personalerepræsentanter som udgangspunkt forlange sagen behandlet i samarbejdsproceduren, inden den endelige ansættelse gennemføres. I visse sociale spørgsmål har personalet også den endelige beslutningsret. I øvrigt er der pålagt arbejdsgiveren en vidtgående forpligtelse til at informere om f.eks. virksomhedens økonomiske stilling.

I **Danmark** er der op gennem årene blevet indført regler om pligt til information, høring og forhandling i visse konkrete situationer – ikke blot ved den lovgivning, der implementerer EF/EU-direktiver (jf. nedenfor under 5), men også i de fleste kollektive overenskomster. Disse regler – der kan vedrøre f.eks. arbejdstidslægningen, afvikling af fritid, afskedigelser m.v. – er imidlertid ikke tilpasset efter nogen fælles model.

Også i **Norge** kendes kollektivaftalehjemlede regler om information, høring og forhandling. F.eks. findes sådanne ordninger i hovedaftalerne, hvor de er udviklet parallelt med samarbejdsordningen. Hertil kommer forhandlingsregler hjemlet i lovgivningen (således i arbejdsmiljølovens regler om arbejdstid, om masseopsigelser og om virksomhedsoverdragelse).

5. Turbulens: Internationalisering, markeds- orientering og reorganisering

Ved århundredskiftet er udviklingen af de arbejdsretlige regelsæt tilsyneladende gået ind i endnu en fase. Denne er karakteriseret af flere bevægelser:

De hidtidige ordninger er kommet under pres af strømninger med en bredere international baggrund. Tillige har der været et voksende behov for fleksibilisering af reglerne om lønnet arbejde i takt med øget markedsorientering og stigende interesse i, at de direkte berørte på begge sider får større og mere direkte indflydelse på fastsættelsen af egne vilkår. Sidstnævnte har medført bl.a. en tyngdeforskydning af selve reguleringskompetencen på den måde, at denne i en vis udstrækning er lagt (tilbage) ud til det lokale niveau. Desuden oplevede de lande, som var kommet længst i udviklingen af de arbejdsretlige regelsæt, nemlig Sverige og Finland, et økonomisk tilbageslag, som affødte alvorlige overvejelser over de nyetablerede positioners holdbarhed. Konsekvensen blev her en tilbagebevægelse.

Tilsammen har disse forhold skabt en del turbulens omkring de arbejdsretlige regelsæt. Perioden er således præget af mange omjusteringer og nyreguleringer, uden at de grundliggende strukturer dog er ændret – lige så lidt som der er gennemført mere principielle overvejelser over disse strukturers bærekraft i lyset af de nye forhold.

5.1. Europaret og menneskerettigheder

Inden for Den europæiske Union, som både **Danmark**, **Finland** og **Sverige** formelt er tilsluttet, er gennemført en efterhånden ganske lang række reguleringer af enkelte arbejdsretlige problemstillinger: Ligeløn, ligebehandling, kollektive afskedigelser, virksomhedsoverdragelser, løngaranti, forhold omkring arbejdsmiljø og beskyttelse af gravide, ansættelsesbeviser, europæiske medarbejderråd, arbejdstid, udstationerede arbejdstagere m.v. **Norge** har meget langt tilpasset sig tilsvarende ordninger gennem tilslutning til EØS-aftalen (hvilket

5. Turbulens ...

har medført ændringer i arbejdsmiljøloven vedr. masseopsigelser, virksomheds-overdragelse m.v.).

Denne udvikling indebar naturligvis i tilsvarende grad harmonisering mellem de nordiske lande inden for arbejdsretten efter samme mønster som det, der i sin tid tegnedes gennem den fællesnordiske lovgivning på formuerettens område. På en anden side er det karakteristisk, at der intetsteds skabtes en ny, samlet model for opsamling af de europaretlige begrundede nydannelser, som relaterede dem til det eksisterende kollektive aftalesystem («den nordiske model»). De enkelte direktiver implementeredes således efter de konkrete mulighedsprincip rundt om i den eksisterende lovgivning eller som nye selvstændige love. I Danmark materialiseredes endog en aktiv uvilje mod overhovedet at finde en bæredygtig juridisk model for opsamling af nyskabelserne: Da arbejdstidsdirektivet kom, nægtede Folketinget at implementere det korrekt – eller rettere, man fastholdt, at det *var* tilstrækkeligt implementeret gennem kollektive overenskomster, uagtet dette EU-retligt set ikke lader sig gøre. Ved århundredskiftet tilbagesod dermed som et åbent spørgsmål, hvorledes den nordiske kollektive aftalemodel skal indrettes med henblik på et nyt århundrede, hvor arbejdsmarkedet i stigende udstrækning underkastes EU-reguleringer.

Tillige kan noteres et voksende pres for at applicere de internationale konventioner inden for menneskerettighedsområdet også som direkte gældende national ret. **Finland** inkorporerede i konsekvens heraf i 1970 FN's konvention om borgerlige og politiske rettigheder i national ret og i 1990 Den europæiske Menneskerettighedskonvention. Denne inkorporeredes endvidere i **dansk** ret i 1994 og i **svensk** ret i 1995. **Norge** inkorporerede i 1999 ved særlig lov både Den europæiske Menneskerettighedskonvention og FN's konventioner om hhv. økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder og om civile og politiske rettigheder (i den udstrækning Norge i øvrigt havde tiltrådt konventionerne). Også denne udvikling indebar naturligvis en unificering af de nordiske retsordninger.

5.2. Markedsorientering og reorganisering

Op mod århundredskiftet kom de efterhånden ret detaljerede og infleksible arbejdsretsordninger som sagt også under pres også fra anden side. Grundlaget herfor var *dels* det behov for en større markedsorientering, som bl.a. fulgte af markedernes øgede internationalisering, og *dels* et voksende krav om, at de direkte berørte skulle have mere direkte indflydelse på deres egne vilkår. I sidstnævnte henseende er det således kendetegnende, at udviklingen på demokratiområdet tilsyneladende bidrog til en voksende psykologisk afstand mellem på den ene side de landsdækkende aktører, herunder de store faglige organisa-

5.2. Markedsorientering og reorganisering

tioner, og på den anden dem, der lokalt var underlagt de herfra bestemte reguleringer. Dette i forbindelse med det behov for modernisering af lønsystemerne, som kravet om markedsorienteringen skabte, så at de i højere grad afspejlede produktiviteten, aflede en tendens til at lægge den kollektive aftalekompetence tilbage til det lokale plan.

I **Danmark** vandt således fra 1990ernes begyndelse ny lønordninger massivt indpas, som placerede kompetencen til at aftale de enkelte ansattes konkrete løn ud på de enkelte arbejdspladser. Redskabet var lokale kollektive lønaftaler, der tog udgangspunkt i produktivitetsvurderinger. Lønsatserne i de landsdækkende overenskomster blev hermed alene beskedne garantisatser (*»mindstebetaling«*), som ikke måtte underskrides.

En tilsvarende bevægelse aflæses i **Sverige**, hvor man også kom ind på ordninger, hvorefter lønnen fastsættes efter lokal aftale om fordeling af såkaldte lønpotter fastsat af de landsdækkende organisationer. Samtidig søgtes den spændetrøje, den omfattende judifisering af de arbejdsretlige reguleringer havde indebåret, i nogen grad lempet. Især blev den svenske arbejdslovgivnings i stor udstrækning semidispositive karakter (som muliggør, at der ved kollektive overenskomster etableres en anden ordning end lovens) udnyttet i større grad. Således åbnedes adgang til lokal tilpasning af arbejdstidslovgivningens regler.

Norge kom ind på en tilsvarende linje. Her har man siden 1950'erne haft relativt udførlige formaliserede regler om kollektive lokalaftaler. Dette system bredte sig i årene op til århundredskiftet til offentlige ansættelser. Ligeledes udvidedes mulighederne for fravigelse af lovgivningen ved kollektiv overenskomst – bl.a. blev der adgang til at aftale andre og mindre stive arbejdstidsordninger end dem, arbejdsmiljøloven anviser.

En decentraliseringstendens aflæses tillige i **Finland**, hvor råderummet for lokal aftaleregulering blev øget gennem en mere fleksibel indretning af de overordnede overenskomster. Og også her justeredes arbejdstidslovgivningen: Der blev sikret mulighed for indgåelse af individuelle aftaler om flextid, ligesom mulighederne for at fravige loven ved kollektiv overenskomst (evt. blot på lokalt plan med den enkelte arbejdsgiver) udvidedes, herunder således at det vedtagne også finder anvendelse på uorganiserede arbejdsgivere.

De økonomiske konjunkturer blev meget turbulente i århundredets sidste del, og også dette fik som sagt følger visse steder:

5. Turbulens ...

Norge oplevede vel – i kraft af olieindustrien – ingen krise, men tværtimod en jævn og stabil vækst. Der var derfor ikke noget voldsomt pres for en aftrapning af det i arbejdsmiljøloven hjemlede stillingsværn (omend prøvetidsreglerne liberaliseredes). Tværtimod indskærpedes f.eks. reglerne om (d.v.s. begrænsningen i) mulighederne for tidsbegrænsede ansættelser.

Danmark kom derimod under voldsomt pres. Landet blev imidlertid allerede i 1980ernes begyndelse bragt ind i en økonomisk genopretning. I kombination med, at de traditionelle arbejdsretlige reguleringer aldrig var blevet omstøbt som i f.eks. Sverige, undgik landet derfor at skulle tilbagejustere arbejdsretsordningen.

I **Sverige** afmattedes den økonomiske højkonjunktur, som muliggjorde 1970ernes arbejdsmarkedsreform med påfølgende judificering af arbejdslivet, og landet havnede i 1990ernes begyndelse i en krise med voksende arbejdsløshed. Denne blev i nogen grad tilskrevet en erhvervsmæssig infleksibilitet, der var affødt af de foregående års indgribende ændringer af det arbejdsretlige system. En beslutning om forlængelse af ferien måtte i konsekvens heraf i 1990 opgives igen, og en allerede gennemført ferieforlængelse aftrappedes, ligesom niveauet for de sociale ydelser (f.eks. sygepengene og dækningen ved arbejdsskader) måtte sænkes. Ligeledes måtte anställningsskyddslagen modificeres, så at der nu blev plads til at aftale ansættelse for begrænset tid også uden for de førhen i loven opregnede specifikke situationer. Ligeledes lempedes arbejdsgivers opsigelsesvarsler, pligten til at genansætte afskedigede inden for en vis tid, såfremt der måtte opstå mulighed herfor, m.v.

Også **Finland** ramtes af økonomisk nedgang i 1990erne. Dette indebar ikke blot, at planlagte arbejdsretlige reformer måtte skrinlægges, men også at man måtte reducere niveauet for visse sociale ydelser. Endvidere åbnedes plads til anvendelse af tidsbegrænsede kontrakter med bl.a. langtidsledige. Ligeledes afkortedes de personlige opsigelsesvarsler.

Litteraturliste

A. Bøger og artikler

- Arbetsrätten i Norden*, Nordisk Ministerråd 1990:42, Arnmundur Backman, Stein Evju, Ole Hasselbalch, Tore Sigeman og Antti Suviranta
Axel Adlercreutz: *Kollektivaftalet*, Lund 1954
Torben Agersnap: *Samarbejdsudvalg i Dansk Industri*, Sekretariatet for Danmarks erhvervsfond, Handelsministeriets produktivitetsudvalg, København 1960
Kristen Andersen: *Fra arbejdslivets rett*, Oslo 1967
Kirsten Andersen: *Arbejdsretten og organisasjonene*, Oslo 1956
Erik Anners: *Den europeiske rättens historie*, bind 1-2, Stockholm 1977 og 1980 (specielt bd. 2. p.167 ff)
Arbejdsgivernes Ulykkesforsikring, København 1924
Arbejds- og Fabrikstilsynet gennem 75 år, København 1948
Arbetsrätt 1999. Anföranden vid en nordisk forskarkurs i arbetsrätt, red. Kent Källström og Jonas Malmberg, Uppsala 1999
Birgit Bang: *Ferieloven*, København 1981
Paal Berg, Thoralf Evje og Magnus Bjerkholt: *Arbeidstvistloven, Tjenestetvistloven, Lønnsnemndloven*, Oslo 1973
Paal Berg: *Arbeidsrett*, Oslo 1930
P.O. Berg, A. Eskild og R. Webster: *Reglerne om bedriftsdemokratiet*, Oslo 1977
Bidrag til arbejderklassens og arbejderspørgsmaalets historie i Danmark fra 1864 til 1900. Skrifter udgivet af Institutet for historie og samfundsøkonomi. II, København 1931
A. Birkemose: *Ulykkesforsikringsloven*, København 1954
B. Boëthius: *Gruvornas, hyttornas och hamrarnas folk*, Stockholm 1951
Boldt, Peter J., *EMU and the labour market: The Finnish case*, i Kauppinen Timo, ed. *The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union*, Helsinki, Finnish Labour Relations Association, 1998 s. 62 ff
Boldt, Peter J.: *The Impact of EMU on Industrial Relations in Finland*, i Kauppinen Timo, ed. *The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union*, Helsinki, Finnish Labour Relations Association, 1998 s. 50 ff
J. Braconier: *Den merkantilistiska staten och skrogarbetaren* (I studier tillägnade Frederik Lagerroth. Skrifter utg. av Fahlbeckska stiftelsen 36), Lund 1950

Litteraturliste

- J. Braconier: *Svensk tjänstehjonspolitik fram till 1800-talet*, i Statsvetenskaplig Tidsskrift 1945
- Axel Brundus og Karl Hildebrand: *Fackföreningsrörelsen och samhället*, Stockholm 1934
- Henry Bruun: *Arbejdsgiverforeningen i Danmark i Aarene 1862-1898* (i skrifter udgivet af Institutet for Historie og Samfundsøkonomi), 1931
- H. Bruun: *Den Faglige Arbejderbevægelse i Danmark indtil år 1900*, I. København 1938
- Niklas Bruun: *Kollektivavtal och rättsideologi*, Vammala 1979
- Edvard Bull: *Arbeidervern gjennom 60 år*, Oslo 1953
- K. Bülow, K.A. Hansen og K.G. Rønn: *Lærlingeloven i Praksis*, København 1942
- H.G. Carlsen: *Træk af funktionærrettens udvikling*, København 1960
- R. Casparsson: *Salsjöbadsavtalet i historisk belysning*, Stockholm 1966
- Wilhelm Chydenius: *Typografernes Strejk och Tarif*, Finsk Tidsskrift 1891, p. 30 ff
- Danmarks sociale Lovgivning 1891-1941*, København 1941
- Danmarks sociale lovgivning V, 3. bind: Fabriksovgivningen og Lærlingeloven*, København 1923
- Erik Dreyer: *Lov om Almindelig Arbejderbeskyttelse*, København 1957
- Inger Dübeck: *Håndværksret og Laugsreformer 1700-1862*, i Håndværkets Kulturhistorie, bind 3, 1983
- Inger Dübeck: *Hvordan skabtes arbejdsretten i Danmark?*, i Rättsvetenskap och lagstiftning i Norden. Festskrift tillägnad Erik Anners, Stockholm 1982, p. 35 ff
- Inger Dübeck: *Arbejdsretten i Støbeskeen*, Århus 1979
- Sten Edlund: *Tvisteförhandlingar på arbetsmarknaden, En rättslig studie av två riksavtal i tillämpning*, Stockholm 1967
- P. Eklund: *Rätten i klasskampen*, Stockholm 1974
- Ett genombrott. Den svenska socialpolitiken. Utvecklingslinjer och framtidsmål*, Stockholm 1944
- E.V. Emelius: *Tariffaftal i Finland*, Finsk Tidsskrift 1912, s. 397 ff
- Karl Englund: *Arbetsförsäkringsfrågan i svensk politik 1884-1901*, Uppsala 1976
- L. Ehrnrooth: *Arbetsreglementena och deras rättsliga reglering, socialpolitiska studier*, Helsingfors 1906
- L. Ehrnrooth: *Socialpolitiska reflexioner*, i Finsk Tidsskrift 1906, p. 221 ff
- Åke Elmér: *Svensk socialpolitik*, 4. udg., Lund 1950
- Niels Elvander: *Interesseorganisationerna i dagens Sverige*, Lund 1966

- Stein Evju: *Arbeidsrettshistoriske notater*, Institut for offentlig ret, Oslo Universitet, Oslo 1979
- Stein Evju: *Ny Arbeidsmiljølov – en historisk skisse og noen kommentarer*, Jussens Venner 1975, p. 253 ff
- Arne Fanebust: *Innføring i arbeidsrett. Den individuelle del*, Oslo 1997
- Jan Fougner: *Arbeidsrettens utvikling i Norge på 1990-tallet*, i *Arbetsrätt* 1999.
- Anföranden vid en nordisk forskerkurs i arbetsrätt, s. 25 ff, Uppsala 1999
- Odd Friberg: *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, Oslo 1983
- Henning Friis: *Scandinavia between East and West*, Ithaca og New York 1950
- Hans-Harald Fitschen: *Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer in den Nordischen Rechten*, Göttingen 1972
- Odd Friberg: *Arbeidervernloven*, Oslo 1973
- Walter Galenson: *Arbejder og Arbejdsgiver i Danmark*, København 1955
- Walter Galenson: *Labour in Norway*, Harvard University, Cambridge, Massachusetts, 1949
- Håkan Göransson: *Kollektivavtalet som fredspligtinstrument*, Stockholm 1988
- T. Gårdlund: *Industrialismens samhälle*, Stockholm 1942
- H.C. Hansen: *Historien om Sygekasserne*, Aalborg 1974
- S. Hansson: *Den svenska fackföreningsrörelsen*, 7. uppl., Stockholm 1942
- S. Hansson: *Skråtidens gesäller*, Stockholm 1930
- Ole Hasselbalch: *Arbejdsrettens almindelige Del*, 2. udg., København 2000
- Ole Hasselbalch: *Nyere udviklingstendenser i dansk arbejdsret*, i *Arbetsrätt* 1999. Anföranden vid en nordisk forskerkurs i arbetsrätt, s. 47 ff, Uppsala 1999
- Ole Hasselbalch: *Ansættelsesretten*, 2. udg., København 1997
- Bob Hepple (ed.): *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. Mansell, London 1986
- E. Heckscher: *Sveriges ekonomiska historia från Gustav Vasa*, 2. del. Det moderna Sveriges grundläggning, Stockholm 1949
- E. Heckscher: *Svenskt arbete och liv från medeltiden till nutiden*, Stockholm 1941
- B.J. Hovde: *The Scandinavian Countries 1720-1865: The Rise of the middle Classes*, Boston 1943
- G. Hultén: *Arbetsrätt och klassherravälde*, 3:e uppl., Lund 1978
- Karl J. Höjer: *Svensk socialpolitisk historia*, Stockholm 1952
- Karl J. Höjer: *Den svenska socialpolitiken*, Stockholm 1947
- Knud Illum: *Den kollektive Arbejdsret*, 4. udg., København 1964
- Knud Illum: *Dansk Tillidsmandsret*, 2. udg., København 1959
- Henning Jakhelln: *Arbeidsrettslig historik* (findes kun som manuskript)
- Henning Jakhelln: *Arbeidsretten*, i Knophs oversikt over Norges rett

Litteraturliste

- Stig Jägerskiöld: *Almosa eller social försäkring*, Uppsala 1977
- Martti Kairinen: *Suomen työelämän suhteiden oikeushistoriaa* (Rättshistoria om arbetslivsförhållanden i Finland), i samleverket Hannu Tapani Klami, red. Oikeushistoriallisia Tutkielmia I (Rättshistoriska avhandlingar I), Turku 1977, s. 146-216
- Martti Kairinen: *Sosiaaliturvaoikeus* (den sociale trygghetens rätt), I, Turku 1977
- R. Karlbom: *Från Kopparbergsprivilegierna Till Åkarpslagen*, Göteborg 1979
- R. Karlbom: *Hungerupplopp och strejker 1793 – 1867*, Lund 1967
- Asbjørn Kjønstad: *Yrkesskadetrygden*, Oslo-Bergen-Tromsø 1979
- G.B. Klemming: *Skråordningar*. Samlingar utgifna af Svenska fornskriftsällskapet 13, Stockholm 1856
- Carl Erik Knoellinger: *Fackföreningar och Arbetsmarknad i Finland*, Helsingfors 1959
- Knoph: *Oversigt over Norges Rett*, Oslo 1981
- Knud Knudsen: *Arbejdskonflikternes historie i Danmark. Arbejdskampe og arbejderbevægelse 1870-1940*, København 1999
- H.H. Koch: *The Danish Public Assistance Act*, København 1936
- Jaakko Koskimies: *Finland i International Handbook of Industrial Relations, Contemporary Developments and Research*, (editor Albert A. Blum) Westport Connecticut 1981
- Pirkko K. Koskinen, *Flexibilisation of Working Life*, i de finske nationale rapporter til XVth Congress i International Academy of Comparative Law, *Studia iuridica helsingiensia*, vol. 16, Helsinki, Finnish Lawyers Publishing, 1998, s. 143 ff
- Anton Kotonen: *Den av Riksdagen beslutade lagen om medling i kollektiva arbetstvister*, sosialinen aikakauslehti 1924 p. 2 ff
- Kaj Kristensson, Hans Nyström og Orjan Nystrom: *Från mörkret stiga vi mot ljuset*, 2. udg., Göteborg 1980
- Frederik Vinding Kruse: *Arbejdets og Kapitalens Organisationer*, København 1913
- F. Lindberg: *Hantverkarna I*, Stockholm 1947
- Labour Relations in Norway*, Oslo 1975
- Halvard Lange: *Fagorganisasjonens historie i Norge*, Oslo 1933
- Henrik Holt Larsen og Reinhard Lund: *Samarbejde og job under Forandring*, København 1978
- J.N. Lehtinen: *Effektivare medling i kollektiva arbetstvister*, Sosiaalinen Aikakauskirja 1929, p. 1 ff
- J.N. Lehtinen: *Arbetsavtalsrättens utveckling och arbetstvisterna*, Sosiaalinen Aikakauskirja 1935, p. 75 ff

- F. Lindbom: *Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst och tidigare historia 1872-1900*, Stockholm 1938
- Sven-Ola Lindeberg: *Nödhyjälp och samhällsneutralitet*, Lund 1968
- H. Lindström: *Näringsfrihetsfrågan i Sverige 1837-1864* (Göteborgs högskolas årsskrift 1929:3), Göteborg 1929
- H. Lindström: *Näringsfrihetens utveckling i Sverige 1809-36* (Göteborgs högskolas årsskrift 1923:5), Göteborg 1923
- J. Lundell: *Om handtverksskrån, näringsfrihet och arbetets organisation*, Lund 1846
- A. Montgomery: *Industrialismens genombrott i Sverige*, Stockholm 1947 (optryk 1966)
- A. Montgomery: *Tjänstehjónsstadgan och äldre svensk arbetarpolitik*, Historisk Tidsskrift 1933, p. 245
- Norges Industriforbund og Norsk Arbeidsgiverforening: *Samarbeide i arbeidslivet*, Oslo 1965
- P. Nyström: *Stadsindustriens arbetare före 1800-talet*, Stockholm 1955
- I. Pålman & W. Sjölin: *Arbetaröreningarna i Sverige*, Stockholm 1944
- Jorma Saloheimo: *Arbetsrättens utveckling i Finland under 1990-talet*, i Arbetsrätt 1999. Anföranden vid en nordisk forskerkurs i arbetsrätt, s. 37 ff, Uppsala 1999
- Kaarlo Sarkko: *Arbetsrätt*, Helsingfors 1981
- A.W. Scheel: *Person- og Familie-Ret, Første Deel*, København 1859
- Bernt Schiller: *Industrial Democracy in Scandinavia*, The Annals of The American Academy, maj 1977, p. 63 ff
- B. Schiller: *Storstrejken 1909*, Goteborg 1967
- Folke Schmidt: *Arbetsfreden som problem för Lagstiftaren*, Forhandlingerne ved det 26. nordiske juristmøde i Helsingfors, Vammala 1975
- Folke Schmidt: *Law and industrial Peace. The Scandinavian Approach*, Scandinavian Studies in Law 1973
- Folke Schmidt: *Kollektiv arbetsrätt*, 4. udg., Stockholm 1962
- Folke Schmidt: *Tjänsteavtalet*, Stockholm 1959
- Tore Sigeman: *Arbetsrättens utveckling i Sverige under 1990-talet*, i Arbetsrätt 1999. Anföranden vid en nordisk forskerkurs i arbetsrätt, s. 9 ff, Uppsala 1999
- Tore Sigeman: *Das Arbeitsrecht im Umbruch*, i Recht der Arbeit, 1999 s. 200 ff
- Tore Sigeman: *Från legostadgan till medbestemmelandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling*, Svensk Juristtidning 1984 s. 876 ff
- Tore Sigeman: *Lönefordran. Studier över löneskydd och kvittningsregler*, Stockholm 1967

Litteraturliste

- Else Simons: *Ferieloven*, 4. udg., København 1966
- J. Skeie: *Ulovlige midler i kampen om arbeidsvilkår*, (Bilag 1 til Straffelovkomiteens innstilling tredje del), Oslo 1931
- Social handbok*, på oppdrag av Centralförbundet för socialt arbete under medverkan av flera författare utgiven av G.H. von Koch, Stockholm 1908
- Sociale Studier i Dansk Historie efter 1857* (red. Povl Engelstoft og Hans Jensen), København 1930
- G. Steffen: *Sociala studier. Försök till belysning af nutidens samhällsutveckling*. 5te häftet. VIII. Arbetsaftalets frihet, Stockholm 1907
- K.K. Steincke: *The Danish Social Reform Measures*, i International Labour Review, Geneva 1935
- C. Steinland: *Om løsning av arbeidskonflikter i norsk rette frem til 1915*, Institut for offentlig retts skriftserie nr. 3/1994
- J.P. Jensen Stevns: *Tyenderetten efter dansk Lovgivning*, 1906
- Antti Suviranta: *Finland*, i International Encyclopaedia for labour law and industrial realtions. Deventer
- E. Söderlund: *Hantverkarna II*, Stockholm 1949
- Oscar Tideman: *Varför icke kollektivavtal?*, Helsingfors 1937
- Tiitinen, Kari Pekka og Ilkka Ruponen: *Mediation of the Collective Interest Disputes*, Helsinki, Finnish Labour Law Society, 1999
- Aage Vater: *Den offentlige arbejdsanvisning i Danmark gennem årene 1913-38*, 1938
- F. Zeuthen: *Danmarks sociale Lovgivning i Hovedtræk*, København 1923
- J. Westerståhl: *Svensk fackföreningsrörelse*, Stockholm 1945
- A.O. Winroth: *Om tjenstehjónsförhållandet enligt svensk rätt*, Uppsala Universitets årsskrift 1878, p. 1

B. Betænkninger

a. Danske

- Samarbejde på arbejdspladsen, Redegørelse afgivet af Arbejdsministeriets udvalg vedrørende forholdene på arbejdspladserne*, København 1971
- Socialreformkommissionens 1. betænkning* (nr. 543/1969) p. 9 ff
- Tjenestemandskommissionens betænkning, 2. del* (nr. 483/1969), p. 9 f

b. Norske

- Ot. prp. nr. 3 (1975-76) Om Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.*

c. Svenske

- Demokrati på arbetsplatsen, Betänkande avgivet av arbetsrättskommittén*, Stockholm, 1975 (SOU 1975: 1)

Stikord

- 1734-loven (S og F) 5
AFC (F) 31
Aldersforsorg,
 (D) 37 *f*
 (F) 39
 (N) 39
 (S) 41
Almentforbindende virkning, overenskom-
 sternes 19
Almänna Avtalet (F) 32
Anställningsskydd, lov om (S) 49, 60 *ff*
Ansættelsestryghed 35 *f*, 46 *ff*
Arbejderværnloven (N) 50
Arbejdets frihed 2 *f*
Arbejderbeskyttelse 41 *ff*
Arbejdsdomstol, lov om (S) 28
Arbejdsformidling 50
 (D) 37
Arbejdskontraktlov (F) 30, 49
Arbejdsløshedsforsikring 50 *f*
Arbejdsmiljø 41 *ff*
Arbejdsretsloven (D) 21
Arbejdsskader 44 *ff*
Arbejdstvang 9, 11
Arbejdstvistloven (N) 24

Barsel under ansættelsen 46 *ff*
Bestyrelsesrepræsentation 59
Bistandslov (D) 38
Bødesystemer 3
Børnearbejde 41 *ff*

DA (D) 20
Dagleje 7, 8
Danske Lov (D) 5, 12
De samvirkende Fagforbund (D) 20
Decentralisering, nyere tendenser til 64 *ff*
Den nordiske model 64
Den faste Voldgiftsret (D) 21
Diskriminerende konsekvenser, sociale
 ydelsers 35

Erhvervs- og arbejdsfriheden, lov om (D)
 22
Erhvervssygdomme 44 *ff*
Erstatning 3
EU-direktiver 63 *ff*
Europaret 63 *f*

Fabriks- og håndværksordning 1846 (S) 9
Fagforeningernes udvikling, generelt 17 *f*
 (D) 20 *f*
 (F) 30
 (N) 23
 (S) 25 *f*
Fattighjælp,
 (D) 37
 (F) 38
 (N) 39
 (S) 40
Fattiglovgivning 33
Forsorgsordninger 35
Finlands Fackföreningars Centralorganisa-
 tion 30
Folketrygd, lov om (N) 40
Foreningsfrihed, se organisationsfrihed
Forenings- og forhandlingsret, lov om (S)
 28
Foreningsforbud, se organisationsfrihed
Forhandlingsrettigheder 59 *ff*
Forligsinstitution,
 (D) 22
 (F) 31
 (N) 24
 (S) 27
Forordning 1800 (D) 10, 20
Forsikring, social 35
Forsorgssystemer 36
Forstærket forhandlingsret (S) 60
Fremmeloven (S) 61
Funktionærer 11 *f*
Funktionærlov (D) 49

Stikord

- Gilder, se laug
Graviditet under ansættelsen 46 ff
- Hallordninger (S og F) 4, 7
Handels- og næringsforordning 1859 og 1868 (F) 9
Hovedaftaler (D) 22
Husbondmyndighed 4
Høringsrettigheder 59 ff
Håndværksforordning 1682 (D og N) 6, 8
Håndværksforordning 1859 (F) 9
- Implementering af EU-direktiver 64
Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (F) 31
Informationsrettigheder 59 ff
Integration 53 ff
Internationalisering 63 ff
- Klubber 56
Kollektivaftaler, lov om (F) 31, 32
Kollektive overenskomsters udvikling, (D) 21 ff
(F) 30 f
(N) 23 ff
(S) 26 ff
Kvindearbejde 41 ff
- Laug 1
Ledelsesret, begrænsning af arbejdsgiverens (S) 60 ff
Legohjon (S) 5
Legostadger (S) 7, 9
Liberalismen 3 ff
LO, (D) 20
(I) 25
(N) 23
(S) 25
Loi Chapelier 13
Lokalaftaler 64 ff
Lønpotter (S) 65
Løsdrevne 7
- Medbestemmelse 53 ff
(S) 61
Medhjælperlov (D) 49
Medindflydelse 53 ff
Menneskerettigheder 63 f
- Mindstebetalingsordninger (D) 65
Mægling i arbejdstvister, lov om (I) 25
Mæglingsforslags ophøjelse til lov (D) 22
Mødeforbud (D) 19
- NAF (N) 23
Naturretten 2 f
Negativ foreningsfrihed 18
(F) 32
Norm for Regler for Behandling af faglig Strid 21 f
Norske Lov (N) 6, 8
Næringsforordning 1879 (F) 10
Næringsfriheden 3
Næringsfrihedsforordning 1864 (S) 9
Næringsloven 1857 (D) 10, 20
- Omskoling 36
Organisationsfrihed, (D) 19 f
(F) 29 f 29 f, 32
(I) 25
(N) 23
(S) 25
- Primær forhandlingsskyldighed (S) 60 f
- Reglementer 3
Repressionsfasen, kollektivaftalesystemets 14, 15 f
Revalidering 36
Romerretten 2
- SAF (S) 26
Samarbejdet på arbejdspladserne 53 ff
Samarbejdsudvalg 57 ff
Selskabsrepræsentation 59 f
Selvforskyldt trang 35
Septemberforliget 17 f, 21
Skråer, se laug
Skråordning 1720 (S) 4
Socialforsikring, (D) 37
(F) 39
(N) 39
(S) 40
Socialforsorg (D) 37
Socialreform, Steinckes (D) 38
Socialsikring 36 ff

Socialt sikringssystem, arbejdsmarkedet
som 2

Statsintervention 33

Statusforhold, arbejdsforholdet som 2

Strejker,

(D) 19 *f*

(F) 30

(N) 23

(S) 26

Sygdom under ansættelsen 46 *ff*

TCO (S) 26

Thranitter-bevægelsen (N) 23

Tillidsmandssystemet 56 *f*

Tillidsmænd (S) 29, 60

Tolerancefasen, kollektivaftalesystemets
14, 16

Tolkningsret, arbejdsgivers (S) 60

Trangssituationer 35 *ff*

Tvangsarbejde 7

Tvungen voldgift,

(D) 22

(N) 24

Tyende (S) 5

Tyendeforhold (F) 10

Tyendeloven (D) 6, 7

Ulykkesforsikring 44 *ff*

Understøttelsesfasen,

kollektivaftalesystemets 14 *f*, 17 *ff*

Vetoret, faglig (S) 61