

Arbeidsrettsdisiplinen og arbeidsrettsforskningen i tilbakeblikk

Utviklingen av faget og forskningen fra fortid til nåtid*

PROFESSOR STEIN EVJU

Som temafelt har arbeidsrett endret seg og utviklet seg helt grunnleggende i løpet av de siste 2–300 år. Utviklingen fra hovedsakelig lovbestemte former for arbeidsforhold til den «frie arbeidsavtalen» var grunnlaget for en utvikling av nye reguleringsformer og en ny, særegen juridisk disiplin, fra siste halvdel av 1800-tallet til første del av 1900-tallet. På norsk grunn fikk denne utviklingen feste med Paal Bergs bok «Arbeidsrett» i 1930. Artikkelen følger i første del denne utviklingen, også utviklingen i norsk rett etter 1930. I annen del er temaet utviklingen av faget som forskningsfelt og som undervisningsfag ved de juridiske fakultetene i Norge.

STEIN EVJU (f. 1946), cand. jur. 1975 (UiO), professor i arbeidsrett ved Universitetet i Oslo og bl.a. leder for Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for privatrett.

Innholdsoversikt

Introduksjon	2
Del I Arbeidsretten – fra fragmenter til enhetlig disiplin	3
1 Hva er arbeid – oppfatninger og eldre reguleringsformer	3
2 Fra lov til kontrakt – arbeidsrettsfagets formative fase	5
3 Arbeidsrett som disiplin	8
3.1 Disiplinbegrepet	8
3.2 Utviklingen mot en egen disiplin	9
3.3 Disiplinens saksområde	10
3.4 Disiplinbegrepets omfang	13
4 Arbeidsrettsdisiplinen i utvikling – et norsk perspektiv	15
5 Arbeidsrett idag – Arbeidsrettslige funksjoner	17

* Fremstillingen springer ut fra et foredrag ved et nasjonalt seminar om Arbeidsrettslig forskning – oppgaver og utfordringer, ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo, 13. september 2007. Slik den fremtrer her, er fremstillingen imidlertid vesentlig bearbeidet og utvidet. Takk til Terese Smith Ulseth for nyttige kommentarer til et tidligere utkast. Som sedvanlig er gjenstående svakheter forfatterens ansvar.

Del II Forskning og fagutvikling på hjemlig grunn	20
6 Arbeidsrettsforskningen	20
6.1 Innledning	20
6.2 Forskningslitteratur – innledende bemerkninger	20
6.3 Akademiske gradsarbeider	21
6.4 Annen arbeidsrettslig litteratur m.v. – til ca. 1970.	23
7 Videre utvikling – litteratur og institusjonalisering	25
8 Styrking og utbygging.	26
9 utfordringer fra et disiplinperspektiv	28

Introduksjon

Arbeid som aktivitet er like gammelt som mennesker selv. Faget arbeidsrett som juridisk disiplin er derimot forholdsvis ungt. Det er vanlig å knytte «den moderne arbeidsrettens» fremvekst til industrialiseringsutviklingen i det 19. århundret. Det er gode grunner til det. Den industrielle revolusjon gav støtet til en utvikling på internasjonalt plan. I annen halvdel av 1800-tallet ble det etablert internasjonalt samarbeid og folkerettlige samarbeidsinstitusjoner over et bredt felt, for eksempel post og tele (1874, 1865), vern for industriell eiendom og for kunstneriske verker (1883, 1886) – og den internasjonale meterkonvensjonen (1875). Med et nyere uttrykk kan vi snakke om en første globalisering av kommunikasjon, produksjon og handel. Den industrielle utviklingen fikk uttrykk i nye produksjonsformer, den industrielle masseproduksjon. Det endret forutsetningene for og skapte behov for nye former for arbeid og arbeidskraftens forhold til produksjonsmessige behov. I Skandinavia så de første fagforeningene dagens lys i 1870-årene. Et skandinavisk samarbeid ble etablert i 1886 med De skandinaviske arbeiderkongresser. I 1901 etablerte fagforeninger fra en rekke land the International Secretariat of National Trade Union Centres.¹

Det var nettopp i denne fasen det utviklet seg nye rettslige former for arbeidsforhold og nye former for regulering av dem. Arbeid i andres tjeneste har forekommet i ulike former gjennom historien. Den nye utviklingen i siste halvdel av 1800-tallet la imidlertid grunnen for nye rettsdannelser og en ny rettslig disiplin, arbeidsrett.

Dette er et enkelt bakteppe. Den følgende fremstillingen deler seg i to. Broen mellom dem er etableringen av arbeidsrett som juridisk disiplin på norsk grunn. I Del I trekker jeg linjene fra tidligere tider frem til de nyskapningene som ble utviklet omkring forrige århundreskifte. Det gjør jeg dels fra et norsk perspektiv og dels fra et internasjonalt perspektiv – med utblikk først og fremst mot Tyskland. Fellesnevneren er utviklingen av arbeidsrett som en selvstendig juridisk disiplin. Dette fører videre til utviklingen av arbeidsrett som et eget fagområde i Norge. Her kom

¹ Medlemmer ved stiftelsen var sentralorganisasjonene i Belgia, Frankrike, Tyskland, Storbritannia, Danmark, Finland, Norge og Sverige. The International Secretariat of National Trade Union Centres, ofte henvist til bare som the International Secretariat, endret senere navn til the International Federation of Trade Unions. Organisasjonen gikk i oppløsning under første verdenskrig.

utviklingen litt senere enn på kontinentet, og den var sterkt influert av kontinental-europeisk, spesielt tysk, arbeidsrettslig doktrin.

Overgripende sett er temaet for Del I «hva er arbeidsrett», dels i et utviklingsperspektiv, dels i et aktuelt perspektiv. Denne delen avrundes med noen betraktninger om arbeidsrettens funksjoner.

I Del II skifter fremstillingen perspektiv fra disiplinens fundament og fagets selvforståelse til fagets «praksis» i hjemlig, først og fremst akademisk, sammenheng. Her er temaet utviklingen i arbeidsrettsfaget i Norge, i forskningen, i faglitteraturen og i institusjonelle forhold, etter at faget først var blitt etablert som undervisnings-emne i jusstudiet og som rettsdisiplin, omkring 1930. Denne delen avrundes med et blikk på fagets stilling i academia idag.

Del I Arbeidsretten – fra fragmenter til enhetlig disiplin

1 Hva er arbeid – oppfatninger og eldre reguleringsformer

Det at noen arbeider for andre, har forekommet til alle tider. Arbeid er en betingelse for at et samfunn kan fungere.² Selv om arbeid, også lønnet arbeid, er gammelt som aktivitet, er arbeidsrett som juridisk disiplin forholdsvis ung. Den «moderne arbeidsrettens» fremvekst knyttes i første rekke til siste del av det 19. århundre. Det er et langt sprang fra oldtidens slavearbeid (*locatio servi* i romersk rett) til de moderne samfunns arbeid bygget på kontrakt. Avstanden er stor både i synet på arbeid som aktivitet og med hensyn til den rettslige reguleringen. Kontrasten er tydelig om vi ser på vår tids oppfatning av arbeid som noe verdifullt. I tidligere tider ble arbeid derimot betraktet som et onde. For Platon og Aristoteles var arbeid mindreverdig og bare et middel til å oppnå det høyere gode fritid. Dette synet var kanskje ikke enerådende, men ble likevel stående som representativt for arbeidets status i antikken.³ I det gamle Roma var det å ta arbeid for en annen, å leie seg ut til arbeid – *locatio conducto operarum* – noe som reduserte en fri manns status ved å nedverdige ham til nærmest en slaves situasjon. Gjennom hele oldtiden og middelalderen var den nærmest enstemmige oppfatningen i tenkningens historie at arbeidet var et onde og en forbannelse. En positiv vurdering av arbeidet er en tanke som først slår igjennom i nyere tid, med Thomas Aquinas (1225–1274) og senere med reformasjonen, hvor arbeid ble oppfattet som positivt for alle mennesker.⁴ På 1700- og 1800-tallet ble arbeid vurdert som noe positivt i liberalistisk økonomisk filosofi, og på 1800-tallet så

2 Adam Smith gav et pregnant uttrykk for dette i *Wealth of Nations*, hvor det heter i det første avsnittet i innledningen: «The annual labour of every nation is the fund which originally supplies it with all the necessaries and conveniences of life which it annually consumes, and which consists always either in the immediate produce of that labour, or in what is purchased with that produce from other nations.» A. Smith, *An inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: Printed for W. Strahan; and T Cadell, 1776, 1. Her sitert etter Penguin Classics edition, London 1986/1999, 104.

3 Jfr. L.Fr.H. Svendsen, *Arbeidets filosofi*. Oslo: Universitetsforlaget 2011, 22–28.

4 Jfr. A. Stigen, *Arbeid og menneskeverd*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag 1973, 20–22; Svendsen (note 3), 28–31.

for eksempel Hegel og senere Marx arbeid som et gode. Det er stor avstand fra tidligere tiders negative syn på arbeid som menneskelig aktivitet til den protestantiske arbeidsetikken (Weber⁵) og synet på arbeidet som et gode – «arbeidet adler mannen»⁶ – og til vår tids oppfatninger om arbeid som en vesentlig faktor for personlig- hetsutvikling og et meningsfylt liv – «en helsefremmende og meningsfylt arbeids- situasjon», som det heter i arbeidsmiljølovens⁷ § 1-1 litra a.

Den rettslige reguleringen av arbeid har hatt mange og ulike former gjennom tide- ne. Hos oss anerkjente Gulatingsloven (ca. 1000–1100) avtaler mellom frie menn om «kjøp av arbeid» som et likestilt gjensidighetsforhold, i kapittel 14 «Um arbeids- menn». Det samme gjorde Magnus Lagabøtes landslov (1274–76), i Kjøpebolken, VIII-22. Arbeidsgivers forpliktelser inkluderte en «omsorgsplikt» dersom arbeideren ble syk, til pleie og stell uten fradrag i lønn i en halv måned (etter Gulatingsloven var perioden bare fem dager). Skulle vi anlegge dagens begrepsapparat på reguleringen, var den et mixtum av privat- og offentlig rett. Partene kunne gjøre beføyelser gjelden- de mot hverandre ved mislighold, men måtte også bøte til kongen. Landsloven ble stå- ende til Christian IVs Norske Lov fra 1605, som ble etterfulgt av Christian Vs Norske Lov av 15. april 1687 (i kraft fra 29. september 1688). Den var, med mindre unntak, gjeldende rett til 1842. Noen få bestemmelser anses som kjent fortsatt som gjeldende.

Det som preget middelalderen og de føydale samfunn, var underordning og arbeids- tvang. I senmiddelaldersamfunnet og renessansen var arbeid en *plikt* for enhver som ikke var forsørget, tildels med harde sanksjoner mot dem som unndro seg; se for ek- sempel Christian Vs Norske Lov 3-21 om «Tienistefolk paa Landet og i Kjøbstæderne, Inderster og Løsgængere».⁸ Slik regulering finner vi stort sett over hele Europa.

5 Max Weber, Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus (Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd), 1904 und Frühjahr 1905 im *Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik*, Bd. XX (1904) und XI (1905); norske utgaver 1972 og senere. Se til dette også Svendsen (note 3), 31–33.

6 «Alt betalt arbeid suger ut og bryter ned sjelen», sa Aristoteles. Som kontrast skrev Henrik Ibsen at «dagens krav er arbeid, ikke sang», og for sin egen del: «Jeg må arbeide hvis jeg skal bære livet. Alle mine levedager, så lenge jeg kan minnes, har jeg arbeidet, og det har vært min beste og eneste glede.» Det norske ordtaket «ar- beidet adler mannen» har et motstykke i det tyske «arbeid gjør livet deilig» (Arbeit macht das Leben süß). På 1800-tallet tok Charles Baudelaire (1821–1867) en mer reservert og vel noe egenartet posisjon: «Man må ar- beide, om ikke av lyst, så ihvertfall av desperasjon – for det viser seg ved nærmere betraktning at arbeid er mindre kjedelig enn fornøyelser.»

7 Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

8 I NL 3-21-16 het det: «Naar nogen Tienistefolk, som deris Tieniste opsagt have, eller andre Løsgængere, som ikke ere boesatte og tiende til Kongen, Kirken og Præsten, eller gjøre og give dem nogen Rettighed, ej heller have fuldkom- men Bevis og nøjagtig Skudsmaal fra Præsten, hvor de have deris Ophold, og hvorledis de skikke sig, det være sig Mands- eller Qvindis-personer nogen stæds betrædis, og ikke lovligen bevise sig, saa fremt de ellers ved Sundhed været have, Tieniste at have for en billig Løn begæret paa de Stæder de behøvis, og kunde antagis, da skulle de strax paagribis og Dom over dem forhvervis at gaa saa mange Maaneder i Jern at arbejde, som de have entholt sig fra at tiene; Eller om de i fremmede Lande her af Riget sig vilde udsnige, og siden betrædis, da derfor *sogis, tiltalis og straffis med Fængsel og Jern*. Og da skal Kongens Amptmænd dennem, som paa Kongens Grunde saaledis skyl- dige befindis, med ringeste Bekostning skee kand, enten til Bremerholm, eller andenstæds hen, forskikke med deris Dom, hvorudi alle mod dem forhvervede Vidnisbyrd skulle være indførte, paa det, om nogen saadanne af Had og Av- ind forurettede ere, under det Skin at være Løsgængere, de da kunde igjen til Rette forhielpis.» (Mine kursiveringer.)

I senrenessansen og opplysningstiden gjorde seg det gjeldende tanker om «rett til arbeid» og «arbeidets frihet». I siste del av 1700-tallet utviklet det seg viktige endringer i økonomisk teori og filosofi med liberalistisk teori som toneangivende. Dette ble avspeilet i samtidige og senere rettighetserklæringer. Det finner vi eksempelvis uttrykk for både i før-revolusjonens Frankrike og etter revolusjonen i 1789 med dens Erklæring om menneskets og borgerens rettigheter.⁹ Men også etter revolusjonen var den enkelte langt fra fri til å velge arbeid og arbeidssted. I 1789 ble «liberté de travail» og frihet til å slutte seg sammen i organisasjoner, «liberté d'association», dessuten ansett som uforenlige. Det ble skarpt uttrykt i *Loi le Chapelier* 1791 som satte vidtgående forbud mot sammenslutninger og samvirke mellom arbeidere.¹⁰ Det var fortsatt langt frem til det vi kan kalle den moderne arbeidsrettens begynnelse. Fraværet av organisasjonsfrihet, ikke bare i Frankrike, var én vesentlig faktor i dette bildet. Hvordan reguleringsformene utviklet seg, er tema i neste hovedavsnitt.

2 Fra lov til kontrakt – arbeidsrettsfagets formative fase

I den moderne arbeidsrettens fase omkring forrige århundreskifte utviklet det seg nye sosiale og rettslige institusjoner. En del av dette var utviklingen av *nye former for regulering* av arbeid.

Ordet «arbeid» er i seg selv nøytralt, rettslig sett. Vi bruker det i mange ulike sammenhenger, for eksempel om arbeid i eget hjem, om frivillig organisasjonsarbeid, arbeid med studier osv. Ordet «arbeid» forteller oss heller ikke om en person arbeider i et partnerskap, som selvstendig yrkesutøver eller arbeider for en annen på basis av en arbeidsavtale. Men fordi arbeid er en betingelse for at et samfunn kan fungere, er det selvsagt av betydning hvordan samfunnet organiserer og regulerer arbeid. Hvilken rettslig karakter et arbeid eller ordningen av et arbeid har, innebærer ulike konsekvenser for de personene som er involvert. Den helt overveiende rettslige formen som arbeid er organisert i, ikke bare hos oss, er *arbeidsavtalen* – avtalen om (det underordnede) lønnsarbeidet. Det er dette som er arbeidsrettens utgangspunkt og grunnleggende avgrensning. Men som jeg har vært inne på i hovedavsnittet foran, var det en lang vei frem til dette. Tidligere skjedde reguleringen av arbeid og forholdet mellom partene nærmest helt ut gjennom statlige lovgivningsinngrep. Det var knapt nok rom for partenes «avtalefrihet». Som jeg har pekt på foran, var dette ikke typisk eller enestående for Norge. I europeisk sammenheng har perioden vært kalt «reguleringssamfunnet» nettopp med referanse til dette.¹¹

I siste halvdel av 1800-tallet var en moderne arbeidsrett, og en arbeidsrettsdisiplin, ennå bare i sin vorden. Det grunnleggende nye var utviklingen og utbredelsen

9 *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*, vedtatt av den franske nasjonalforsamlingen 26. august 1789.

10 Jfr. her M. Sauzet, «Essai historique sur la législation industrielle de la France», *Revue d'Économie Politique*. Tome VI (1892), 353-402, 890-929, 1097-1135, 1184-1220 (924-928).

11 Jfr. L. Björne, «Den nordiska arbetsrättsliga litteraturen i slutet av 1800-talet och början av 1900-talet», i: *Jura & historie : festskrift til Inger Dübeck som forsker*. (Finn Taksøe-Jensen [Henrik Dam, Lise Dybdahl] (red.)). København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2003, 293-309 (294).

av den «frie» arbeidskontrakten, i kontrast til de lovbundne underordnede arbeidsforhold. Dette hang sammen med den industrielle utviklingen. Utviklingen av begreper om en arbeidsavtale som en kontrakt mellom frie parter knyttet i utgangspunktet an til romersk rett og dens klassiske begrep *locactio conducto*. Med ulike anvendelser av underbegrepene *locactio conducto operarum* («tjeneste») og *locactio conducto rerum* («leie, verksleie») var dette grunnleggende. I det rettssystematiske repertoar på 1800-tallet var det disse gamle romerrettslige rettsinstituttene som tjente som grunnlag for å klassifisere og innpasse nye rettslige former. Det gjelder ikke minst i Frankrike og Tyskland. Men utviklingen var også skrittvis. De formene som ble utviklet opprinnelig, ligner ikke mye på det vi idag kjenner som en «arbeidsavtale». Den franske Code Civil (*Code Napoléon*) fra 1804 klassifiserte arbeidsforholdet som et kontraktsforhold, men plasserte dette som en del av retten om *ting*. Poenget med denne tilordningen var å rubrisere arbeidskontrakten som et forhold mellom rettslig likeverdige parter. I kontraktsretten og de romerrettslige *locatio conducto*-kategoriene var det ennå ikke plass for en slik nydannelse. Her knytte kontraktsretten an til reguleringssamfunnet underordningsformer.

Dette mønsteret ble fulgt utover i det 19. århundret i lovgivningen overalt i kontinental-Europa, inntil den tyske sivillovboken, BGB (1896).¹² I klassisk liberalistisk økonomisk teori ble arbeid, eller med det tyske uttrykk *Arbeitskraft*, sett på som en vare, som knyttes til markedet gjennom den frie kontraktsmekanismen. Men særlig fra midten av 1800-tallet gjorde andre oppfatninger seg gjeldende, fra Marx til tyske sosialliberale teoretikere og andre.¹³ Først mot slutten av hundreåret og tidlig på 1900-tallet utviklet kontraktsformen seg mot den vi kjenner idag.¹⁴ Bakgrunnen var – paradoksalt nok, kan man si – behovet for *underordnede* arbeidsforhold. Med utviklingen av nye nærings- og produksjonsformer var det behov for arbeidsforhold som var underordnet arbeidsgiverens makt (ledelse, styring), for å kunne legge til rette for samling og utnyttelse av kapital.¹⁵ Dette fordret en revisjon av den grunnleggende likhets- og jevnbyrdighetstanken som kontraktsfrihetsprinsippet ellers bygget på. Bevegelsen gikk fra det symmetriske – likestilte – til et *asymmetrisk* kontrakts-

12 Bürgerliches Gesetzbuch, 1896, i kraft fra 1. januar 1900. Her ble *Dienstvertrag* regnet til personretten, mens *Werkvertrag* ble betraktet som et forretningsmessig kontraktsforhold.

13 Se til dette R. Biernacki, *The Fabrication of Labor*. Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press, 1995, 213 ff; S. Simitis, «The Case of the Employment Relationship : Elements of a Comparison», i: W. Steinmetz (ed.), *Private Law and Social Equality in the Industrial Age*. Oxford: Oxford University Press, 2000 (2005), 181–202, og S. Evju, *Labour is not a Commodity : A Reappraisal*. [Oslo] Arbeidsrettsgruppen. Arbeidsnotater. 2012:6.

14 Det var dessuten en partiell og asynkron utvikling. Fougner blir for generaliserende når han, med referanse til dansk litteratur, hevder at «[k]ontraktsfriheten ble det alt dominerende rettsprinsipp også for ansettelsesforholdet» etter avskaffelsen av laugsordningene, se J. Fougner, *Endringer i arbeidsforhold*. Oslo: Universitetsforlaget 2007, 40.

15 Jfr. spesielt B. Veneziani, «The Evolution of the Contract of Employment», i: B. Hepple (ed.), *The Making of Labour Law in Europe*. London/New York: Mansell Publishing Co. 1986, 31–71 (62 ff, 71–72); og dessuten A. Cotterau, «Industrial Tribunals and the Establishment of a Kind of Common Law of Labour in Nineteenth-Century France», i: W. Steinmetz (ed.) (note 13), 203–226 (220).

forhold. Da slo også et annet syn på arbeidskraften igjennom, maksimen om at arbeidskraft er ikke en (ordinær) vare, fikk bred tilslutning.¹⁶ Dette manifesterte seg også i terminologien. De franske uttrykkene *louage d'ouvrage* og *louage de service* ble etterhvert avløst av *contrat de travail*.¹⁷ Den tyske BGBs begrepspar *Dienstvertrag* og *Werkvertrag* ble tilsvarende supplert og modifisert i teorien og senere avløst, også i lovgivningen, av begrepet *Arbeitsvertrag*.¹⁸ Her ser vi hvordan begrepspar som korresponderte med det romerrettslige (*operarum* og *rerum*; tjeneste og leie) var det man holdt seg til i en første fase, men dette ble så erstattet av en annen kontraktsforståelse og nye begreper. Vi finner det samme igjen i norsk kontraktsrettslitteratur fra annen halvdel av 1800-tallet. Der skilte man mellom «Arbejdsleie» og «Verksleie».¹⁹ Men hos oss tok det enda lengre tid før 1800-tallets term «arbejdsleie» om denne typen arbeidskontrakter ble erstattet av *arbeidsavtale* som grunnbegrep, efter mønster av de franske og tyske termer.²⁰

Det underordnede arbeidsforhold var ikke bare en rettsfigur som ble utviklet for å imøtekomme nærings- og forretningsmessige behov. Det svarte også til en sosial realitet. Industrierarbeideren stod i en underlegen stilling både sosialt og økonomisk overfor kapitaleieren, arbeidsgiveren – på lignende måte som tjenestefolk på landet og i byene stod i en underlegen stilling overfor husbonden. Den enkelte var avhengig av å kunne selge sin arbeidskraft for å sørge for livsopphold for seg selv og familien. Denne asymmetrien avspeiler ulike maktposisjoner og dermed ulik evne til å ivareta egne interesser. For den underlegne parten er kontrakten dessuten direkte knyttet til egen person.²¹ Nye problemstillinger, nye problemer og nye behov fulgte i kjølvannet av denne utviklingen. Det gjorde også lovgivning, i første omgang med fabrikktilsynsloven av 1892 – en første forløper for arbeidervernlovene²² – og loven av 1894 om ulykkestrygd for industrierbeidere, det første frø til folketrygdlovgivningen. Senere kom blant annet lovfremstøt om arbeidsløshetsstrygd²³ og om tariffavtaler m.v. Det siste ledet frem til arbeidstvistloven av 1915.²⁴ I det hele ble nye sosiale og rettslige institusjoner skapt og videreutviklet i det vi kan kalle *den formative fasen*, som hos oss har sitt tyngdepunkt i perioden fra ca. 1885 til ca. 1915.

16 Jfr. Evju (note 13).

17 Termen *contrat de travail* dukker visstnok opp første gang i 1885; se Cotterau (note 15), 220.

18 Se inngående J. Rückert, «"Frei" und "sozial": Arbeitsvertrags-Konzeptionen um 1900 zwischen Liberalismen und Sozialismen», *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1992, 225–294. Diskusjonen var omfattende og intens på slutten av 1800-tallet. I et lengre perspektiv står dessuten Lotmars grunnleggende verk fra 1902 sentralt, P. Lotmar, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches*, Erster Band. Leipzig: Duncker & Humblot 1902 [Zweiter band 1908]; jfr. Max Webers anmeldelse av første bind, i *Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik* 1902, 723–734.

19 Se litt om dette S. Evju, «Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten», *Arbeidsrett* 2011, 148–149.

20 Hos P. Berg, *Arbeidsrett*. Oslo: Olaf Norlis Forlag, 1930, 39; dette er første gang termen anvendes fagspesifikt og systematisk i norsk rettslitteratur.

21 Se alment til dette S. Evju, «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», *Arbeidsrett og arbeidsliv*. 1 (2003), 3–32.

22 Se S. Evju, *Arbeidsrettshistoriske notater*. Institutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo. Stensilserie, nr. 31. 1979.

23 Lov 12. juni 1906 nr. 3 om stats- og kommunebidrag til norske arbeidslidighetskasser.

24 Lov 6. august 1915 om arbeidstvister.

Kort sammenfattet kan vi si at de grunnleggende byggestenene for en ny arbeidsrett var

- en formell kontraktsfrihet som skulle definere arbeids(tager)forholdet;
- en spinkel lovbeskyttelse (fabrikklovgivningen); og
- en grunnleggende frihet til å slutte seg sammen i fagforeninger.

Rent rettslig sett var det siste en frihet som var en del av den norske rettsordenen også i siste halvdel av 1800-tallet. Laugsordningene ble i hovedsak opphevet med håndverksloven av 1839.²⁵ Etter dette hadde norsk rett ikke koalisjonsforbud eller forbud mot samvirke eller sammenslutninger av arbeidstagere, slik som for eksempel i England, Frankrike og Tyskland. Den faktiske situasjonen var ikke like enkel. Det vitner den lange striden om vern av organisasjonsfriheten, fra 1890 til 1907, om. Men dette temaet går jeg ikke nærmere inn på her.

3 Arbeidsrett som disiplin

3.1 Disiplinbegrepet

Som nevnt innledningsvis er arbeidsrett som juridisk disiplin forholdsvis ung. I dette ligger, som et enkelt utgangspunkt, at termen «arbeidsrett» står som begrep eller som en overbyggende karakteristikk for et eget, samlet rettsområde. Betegnelsen *særskilt fagområde* kan forsåvidt langt på vei sees som synonym med betegnelsen disiplin.

Før vi går videre til å spørre hva disiplinen, eller fagområdet, omfatter, kan det være på sin plass å se på hva som forstås med begrepet «disiplin». Det er ikke et endygdig begrep i vitenskapelig eller faglig sammenheng.

Et enkelt utgangspunkt er at en disiplin hører til et *fagområde* og er en underinndeling av et slikt.²⁶ Men dette gir bare liten veiledning. Det er ikke gitt hva som skal konstituere et «fagområde», og likeledes er kriterier for inndelingen av slike i disipliner ikke et sett av enkle størrelser. Innenfor ulike fagområder eller faggrupper kan det vær svært forskjellige detaljeringsgrader. Som eksempel: I Universitets- og høyskolerådets inndeling av vitenskapsdisipliner er rettsvitenskap en av flere faggrupper under fagområdet samfunnsvitenskap, med syv fagdisipliner og en «sekkkategori». I en slik inndeling må disiplinen arbeidsrett, det særskilte fagområdet, bli en underkategori, en subdisiplin eller et underområde.

Fra en fagintern synsvinkel er en tilnærming som den som følges i overordnede klassifiseringer av fagområder, ikke særlig velegnet. Vi er innforlivet med andre og mer fagspesifikke tilnærminger til inndeling av rettsstoffet. Noen er nok mer tradisjons-

25 Lov 18. Juli 1839 om Haandværksnæring. Se litt om lovgivningsprosessen [O. Munthe], *Den norske Haandværks- og Industriforening 1871-1896*. Jubilæumsskrift. Kristiania: Grøndahl & Søn 1896, 19-25. Laugsordningene ble helt opphevet ved en ny håndverkslov i 1866.

26 Dette kan være mer komplisert; det kan forekomme at en og samme «disiplin» blir ansett å høre inn under flere fagområder. Forskningspolitisk er imidlertid prinsippet om en disiplin bare skal tilordnes ett fagområde, fremherskende. Se for eksempel Universitets- og høyskolerådet (UHR), Norsk inndeling av *vitenskapsdisipliner*, 2003, 5-6, 6-7.

bundne enn andre. Men spesielt når det gjelder den materielle retten, er det en hovedlinje at inndelinger søker å samle stoff som både har felles trekk og har et visst særpreg i forhold til andre emnefelt. Det innebærer ikke at inndelingene fører frem til klart avgrensede områder. Grenser kan være mer eller mindre uskarpe, og det kan være større eller mindre overlappinger mellom rettsområder. For en del kan en systematikk som bygger på slike grensedragninger, være resultat av ulike typer normative hensiktsmessighetsvurderinger, såvel praktiske som verdimesseige.²⁷ For arbeidsrettens del er det en slik tilnærming til emnefeltet som er adekvat; og i det følgende er det med en slik forståelse jeg bruker begrepet «disiplin». Arbeidsrett er en av mange rettsvitenskapelige fagdisipliner, og disiplinen kan videre deles inn i delområder – som individuell arbeidsrett, kollektiv arbeidsrett, m.v.

3.2 *Utviklingen mot en egen disiplin*

Det at arbeidsrett er en forholdsvis ung juridisk disiplin, viser seg klart når vi ser på den moderne arbeidsrettens fremvekst. I siste del av det 19. århundre og lenge fremover snakket man helst i termer som arbeidspørsmålet, fabrikktilsyn, kollektive arbeidsavtaler og arbeidstvistigheter. Arbeidsrett var ikke blitt et begrep eller en overbyggende karakteristikk for et eget, samlet rettsområde. Hos oss synes betegnelsen først å ha bli brukt som en slik overbyggende karakteristikk av Paal Berg i hans forelesninger ved Det juridiske fakultet (Universitetet i Oslo) 1926-27. Forelesningene ledet videre til hans grunnleggende bok *Arbeidsrett* (1930). Forbildet var utvilsomt tysk. I tysk doktrin var temafeltet diskutert fra 1870-tallet av. Det har vært sagt om den tyske utviklingen at den moderne arbeidsrettens tilblivelse kom sent. De sosiale og økonomiske forhold hadde alt lenge ropt på en rettslig regulering av arbeidsforholdene.²⁸ Arbeidsretten er et produkt av den industrielle revolusjon med skiftet fra en hovedsakelig agrar- og håndverksøkonomi til en industriell produksjonsøkonomi dominert av maskiner og fabrikkarbeid.²⁹ I et komparativt perspektiv var tyskerne langt fra sent ute med å etablere og definere arbeidsrett som juridisk disiplin. Termen «arbeidsrett» kan spores i Tyskland tilbake til 1873, men den ble bare brukt sporadisk inntil omkring 1910. Fra da, senest fra 1912, var det den dominerende betegnelsen på rettsområdet. Fra 1911 planla Heinz Potthoff og Hugo Sinzheimer et eget tidsskrift *Arbeitsrecht*, som så dagens lys i 1914. I 1912 utgav Potthoff en bok med tittelen «Probleme des Arbeitsrechts 1912 – ein Leitfaden», hvor han blandt annet drøftet mulighetene for en enhetlig arbeidsrett. Dette var tema for en ceber diskusjon mellom Potthoff, Sinzheimer og Philipp Lotmar i 1913. De mange fremstillingene som

27 H. Jakhelln, «Arbeidsrettens omfang», i: H. Jakhelln, *Arbeidsrettslige studier*, Bind I. Oslo: Universitetsforlaget, 2000, 13-21 (13), har fremholdt at det for arbeidsrettens del er tale om «å ta standpunkt til en rekke systematiske og praktiske hensiktsmessighetsproblemer». Det må vel i det vesentlige forstås på samme måte.

28 Se K.W. Nörr, «Grundlinien des Arbeitsrechts der Weimarer Republik», *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1986, 403-447 (403).

29 Jfr. B. Hepple, «Introduction». I: *The Making of Labour Law in Europe: A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*. Ed. by Bob Hepple. London/New York: Mansell Publishing, 1-30 (12).

kom i Weimar-republikkens første decennium, fra 1920–21 av, hadde alle «Arbeitsrecht» i tittelen. Paal Berg hadde en vel etablert og omfattende doktrin å knytte an til. Det var dessuten en begynnende litteratur i Frankrike som Berg også benyttet. Der var imidlertid terminologien en annen. Både Bergs adopsjon av termen som betegnelse på et eget rettsområde og hans utvikling av emnet var nyskapninger hos oss.

Også i nordisk sammenheng kan vi finne termen arbeidsrett brukt på et tidligere stadium. I Finland brukte Leo Ehrnrooth termen «arbetsrätt» i sin avhandling om «Arbetsreglementerna och dess rättsliga reglering» (Helsingfors 1906). I Sverige ble samme term anvendt i samfunnsdebatt i 1906–1907, og Östen Unden brukte den i faglige skrifter et tiår senere.³⁰ Sigurd Østrem, som skrev det første akademiske arbeid på området i Norge (jfr. i 6.3 nedenfor), brukte ikke termen, men snakket om «arbeiderspørsmålene» (Forordet).

3.3 *Disiplinens saksområde*

Før det kan være snakk om å dele disiplinen inn i delområder, er spørsmålet naturlig nok hva disiplinen arbeidsrett som sådan omfatter. Det har ikke noe entydig svar, noe som henger sammen med at man kan nærme seg spørsmålet på ulike måter.

En tilnærming kan være å definere arbeidsretten gjennom de *reguleringsformene* som er karakteristiske for den. Lovregulering er ikke noe særegent, det er derimot arbeidsavtaler og tariffavtaler. Et alternativ er å definere disiplinen gjennom dens *reguleringsobjekter*, det vil si de sosiale fenomener som reguleres. Det vil typisk være forholdet mellom individuelle parter i arbeidsforhold og forholdet mellom aktørene på kollektivt nivå. For arbeidsrettens del er det mest treffende å si at utgangspunktet er en kombinasjon av begge disse alternativene. Det grunnleggende utgangspunktet, også historisk, er *arbeidsforholdet* – det individuelle, avhengige, arbeidsavtaleforholdet. På en annen måte kan det sies slik at i arbeidsretten er det visse grunnleggende antagelser om arbeidstageren og dennes posisjon i arbeidsforholdet som ligger til grunn for disiplinens utvikling – og som er styrende for vurderinger av hvilke behov på arbeidstagersiden som fortjener rettslig vern. Den mest sentrale grunnleggende antagelsen er selvsagt den om det asymmetriske i arbeidsavtaleforholdet. Særegne reguleringsformer som også favner videre, har vi først og fremst på det kollektivrettslige området, med tariffavtaler m.v.

I norsk rett ble mange spørsmål av arbeidsrettslig karakter behandlet i ulike former for næringslovgivning, slik som lovgivning om sjøfart, om bergverk og om håndverk. Men det er ikke treffende å si at arbeidsrett før det 20. århundre hadde status som en form for spesiell næringsregulering.³¹ Dels finner vi regulering av arbeidsforhold utenfor det som naturlig kan rubriseres som næringslovgivning, såsom

30 Jfr. L. Björne, *Den konstruktiva riktningen : Den nordiska rättsvetenskapens historia. Del III, 1871–1910*. (Skrifter utgivna av Institutet för rätthistorisk forskning, 16.) Lund: Bloms i Lund Tryckeri 2002, 189.

31 Her skiller jeg meg forsåvidt fra H. Jakhelln, «Trek av arbeidsrettens historie i Norge», *Arbeidsrett* 2009, 111–119 (112).

for visse grupper tyende (jfr. i 1 foran) og for lærere. Mer sentralt er at den rettssystematiske behandlingen av arbeidsforhold ikke var begrenset til en slik betraktningssmåte. Ulike typer av arbeidsforhold ble behandlet i spesiallitteratur for én type arbeidsforhold, som f.eks. tyende,³² eller i næringsrettslig litteratur.³³ Fremstillinger om flere og ulike arbeidsforhold hørte hjemme dels i *personretten*,³⁴ dels i obligasjonsretten eller i obligasjonsrettens spesielle del (bl.a. som «arbeidsleie» ved siden av «verksleie».³⁵ Skillelinjene var ikke skarpe; arbeidsforhold som ble behandlet i en disiplin, kunne også anses å høre hjemme i en annen. Det skarpeste skillet var det som knyttet seg til regulerte arbeidsforhold på den ene siden og de som var basert på «frie» arbeidskontrakter på den annen side. Bredere eller mer tverrgående behandlinger av temafeltet finner vi derimot ikke.

Den begynnende utviklingen av et eget arbeidsrettslig temafelt kommer med fabrikktilsynsloven av 1892. Denne lovgivningen faller inn i det hovedmønsteret av gruppespesifikk og fragmentert regulering som da rådet grunnen. Denne statlige intervensjonen i det frie arbeidsmarkedet har felles trekk med det i finner i en lang rekke andre europeiske land:³⁶

- 1 Intervensjonen var fokusert på spesifikke emner – på et eller flere spesielle problemer – ikke på en generell (sosial)politisk orientering. Derfor regulerte man «arbeidsmiljø», arbeid av barn og kvinner, visse sider av lønnsutbetaling osv.
- 2 Intervensjonene innebar begrensninger i (den liberalistiske) kontraktsfriheten; det førte med seg en økende «rettsliggjøring» av arbeidsforholdet.
- 3 Rettsliggjøringen førte til etablering av offentlige organer som skulle sikre at lovgivningens krav ble overholdt (Fabrikkspeksjonen/Arbeidstilsynet, Arbeidsrådet/Arbeidstilsynsrådet).
- 4 Fra et generelt kontraktsrettslig perspektiv førte intervensjonen til en fragmentering av det som hadde vært enhetlige regler. Vekten lå ikke lenger på arbeidsavtalerelasjonen som et rent kontraktsforhold, men på arbeidsavtalens spesielle karakter.

Hos oss vedvarte denne situasjonen med fragmentert og partiell regulering gjennom de par første tiårene av det 20. århundre.

32 Den eldste spesialfremstillingen i norsk rettslitteratur er formodentlig H. Holst, *Lovgivningen angaaende Tyendvæsenet i Norges Byer*. Christiania: Johan Krohn, 1829; den yngste K. Thinn, *De for Kristiania gjældende regler i forholdet mellem Husbond og Tjener*. Ade utg. Kristiania: Grøndahl & Søns forlag, 1917.

33 Så som i sjørettslige og bergverksrettslige fremstillinger.

34 Se f.eks. P.J. Collett, *Forelæsninger over Personretten efter den norske Lovgivning. Første Deel*. Christiania: Jac. Dybwad 1865, om tyende, andre personer i private tjenesteforhold, og om «Embeds-, Ombuds- og Bestillingsmænd». Jfr. foran m. note 19.

35 Se f.eks. F. Hallager, *Den Norske Obligationsret*, 2det Bind. Christiania: Chr. Tønsbergs Forlag 1860, som behandler tyende, håndverkssvenner og «Drenge», samt bergverksarbeidere, men renonserer i forhold til «Arbeidsleie i Almindelighed» (163; jfr. teksten i petit nedenfor). Jfr. også L.M.B. Aubert, *Den norske Obligationsrets specielle Del*, Andet Bind. Christiania: Det norske Aktieforglag 1900, som behandler arbeidsleieforhold i noe større bredde (51–97), likeledes i annen utgave ved E. Hambro, Kristiania: Aschehoug 1905, 60–116. Jfr. foran m. note 19.

36 Jfr. Simittis (note 13), 198.

Ser vi litt videre historisk på det, har det grunnleggende for arbeidsretten som rettsområde vært alle former for regulering som er knyttet til det avhengige (underordnede) arbeidsforhold. Her har noen av de mest sentrale temaene til litt ulike tider vært:³⁷

- 1 vern av barn, ungdom og kvinner mot særlig belastende arbeid;
- 2 vern av alle arbeidstagere mot ulykker og helseskader i industrielt o.l. arbeid;
- 3 vern for arbeidstagere mht. utbetaling av lønn;
- 4 kompensasjon for inntektsbortfall ved ulykker og helseskader, arbeidsløshet og alderdom;

Disse tre punktene hører hos oss med til reguleringstemaene i fabrikktilsynsloven av 1892, det siste (nr. 4) for en del til ulykkestrygdloven av 1894.

- 5 begrensnng av arbeidstiden og rett til betalt ferie;

Arbeidstid var et sentralt tema fra innstiftelsen av 1. mai som internasjonal demonstrasjonsdag for åttetimersdagen i 1888, men det varte til 1919, med en lovnovelle av 11. juli til loven av 18. september 1915 om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter, før den ble regulert for voksne mannlige industriarbeidere. Ferie var et tariffavtaletema fra 1911 og fremover.

- 6 vern mot opphør av arbeidsforhold;

Dette er typisk et senere tema, om man ser bort fra spesielle grupper. Reguleringen hos oss med arbeidervernloven av 1936 var komparativt sett tidlig.

- 7 sikring av organisasjonsfrihet og fremme av adgang for arbeidsmarkedspartene (organisasjonene) til selvregulering, ved tariffavtaler, og sikring av adgang til bruk av kollektive kampmidler;

Både dette og det siste punktet (nr. 9 nedenfor) var sentrale i utviklingen fra omkring 1890 og frem til, og forbi, arbeidstvistloven av 1915.

- 8 tiltak for å muliggjøre arbeidstagerdeltagelse i bedriftsinterne beslutningsprosesser;

I Norge ble dette først forfulgt gjennom tillitsmannsregler (nu: tillitsvalgte) i tariffavtaler, og på lovgivningsplan først med arbeiderutvalgsloven av 1920 (midlertidig lov 23. juli 1920 om arbeiderutvalg i industrielle bedrifter m.v.) – som vel neppe kan sies å være velkjent i våre dager.³⁸

- 9 involvering av representanter for arbeidsmarkedspartene i sentrale institusjoner (som f.eks. arbeidsdomstoler, offentlige råd og utvalg).

Her får vi en begynnende utvikling på det rettslige området med representasjon (to fra arbeidstagerside, to fra arbeidsgiverside) i Riksforsikringsanstaltens appellkomisjon etter ulykkestrygdloven av 1894, og senere tilsvarende representasjon i Ar-

37 Denne kategoriseringen trekker veksler på Hepple (note 29), 11–12.

38 Se litt om loven i Ø. Bjørnson, «Kamp og krise : Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor 1900–1940», i: J. Heiret m.fl., *Arbeidsliv, historie, samfunn : Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget 2003, 74–75, 107–108.

beidsrådet etter § 48 i lov 10. september 1909 om tilsyn med arbeide i fabriker m.v. (som avløste fabrikktilsynsloven av 1892), samt representasjon i den nye domstolen Arbeidsretten med arbeidstvistloven av 1915. På det forvaltningsmessige og politiske området skyter utviklingen også fart gjennom etableringen av former for korporative kanaler under første verdenskrig, det vil enkelt si arbeidsmarkedspartenes deltagelse i offentlig forvaltning gjennom komitéer, råd osv. sammensatt av tre parter (staten, arbeidsgiverside og arbeidstagerside) eller flere.³⁹

Denne oppregningen er ikke uttømmende, hverken historisk eller aktuelt. Det siste kommer jeg tilbake til. Men den gir et sett av indikatorer som sammen peker mot et selvstendig rettsområde. Alle var likevel ikke på plass da arbeidsrett ble etablert som faglig disiplin.

Vi kan snakke om ulike «generasjoner» i rettsutviklingen. Punktene 1 – 3 ovenfor hører til *første* generasjon, med oppspillene til og vedtagelsen av fabrikktilsynsloven av 1892. Det samme gjør punkt 4, med ulykkesforsikringsloven av 1894 som fulgte fabrikktilsynsloven som en langt på vei integrert påbygning, og senere loven av 12. juni 1906 nr. 3 om stats- og kommunebidrag til norske arbeidsledighetskasser.

Arbeidstidsvern og ferierettigheter (punkt 5) blir da *annen* generasjon. Ferierettigheter ble først regulert gjennom tariffavtaler, fra 1911, og i lov først ved arbeidervernloven av 1936 – da etter mønster av fremherskende tariffavtaleregulering. Vern for organisasjonsfrihet m.m. (pkt. 7) er tidsmessig også i annen generasjon, med «de alminnelige bestemmelser» i tariffavtaleforhold mellom LO og N.A.F. og med arbeidstvistloven av 1915.

Vern mot opphør av arbeidsforhold (pkt. 6) – stillingsvern i nåtidig terminologi – er *tredje* generasjons regulering i en norsk sammenheng. Her kom de første verne-reglene med arbeidervernloven av 1936. Pkt. 8 kan det kanskje være nærliggende å plassere i en *fjerde* generasjon, i perioden etter 1945. Her er det en mangefasettert utvikling langs flere linjer såvel på tariffavtaleplan som gjennom lovgivningen om styrerepresentasjon og bedriftsforsamling i aksjeselskaper m.v. Men temaet hadde ansatser i annen generasjon, med bedriftsrådsloven av 1920. Arbeidsmarkedspartenes deltagelse i offentlige organer m.v. har sin begynnelse i første generasjon, men er først og fremst forankret i annen generasjon. Deltagelsen i domstolen Arbeidsretten er en side av dette. En annen side er den korporative kanalen som ble skapt under første verdenskrig og videreutviklet senere, jfr. i pkt. 9 ovenfor.

3.4 *Disiplinbegrepets omfang*

Temakretsen er fundamentet, men som fremstillingen foran viser, har den ikke skarpe grenser. Påvirkningen særlig fra tysk rett var viktig for etableringen av arbeidsrett som en egen disiplin. Den tysk-kontinentale påvirkningen kjennes også igjen i *struktureringen* av Bergs fremstilling. Hans innledende inndeling av arbeidsrettsdisipli-

39 Se her T. Nordby, *Korporatisme på norsk 1920–1990*. Oslo: Universitetsforlaget, 1990.

nen i fire hovedgrupper av emner følger hovedlinjene i datidig tysk litteratur.⁴⁰ Det samme gjelder i hovedsak Paal Bergs avgrensning av rettsområdet og det at han ikke trakk noe skarpt skille mellom privatrett og offentlig rett i behandlingen av det stoffet som *ble* trukket inn, samtidig som han avgrenset rettsområdet mot offentlige tjenestemenns rettsforhold – arbeidsretten «omfatter bare rettsforhold av privatrettslig art», de «offentlige tjenestemenns» rettsforhold ligger utenfor arbeidsretten.⁴¹

Men Berg gikk videre og bygget opp en selvstendig disposisjon og en bredere emnekrets. Han behandlet først «arbeidsavtaleretten» med temaer som inngåelse av arbeidsavtaler, partenes gjensidige rettigheter og plikter, og opphør av arbeidsforhold. Dernest fulgte avsnitt om «tariffavtaler» og om «arbeidstvister», med reglene om arbeidskamp, megling og Arbeidsretten, og et fjerde hovedavsnitt om «arbeidervern» der arbeidsmiljø (i dagens terminologi), arbeidstidsregler, særvern, arbeidstilsyn m.v. ble gjennomgått. Til slutt fulgte et avsnitt om «arbeidertrygd» – om ulykkesforsikring og arbeidsløshetsstrygd, og et minikapittel om «internasjonal arbeidsrett» viet ILO. Sett i forhold til samtidig arbeidsrettslitteratur i andre jurisdiksjoner var Paal Bergs bok et selvstendig nyskapende bidrag til forståelsen av arbeidsrettsfaget og rettsdisiplinens emnekrets. Det gjelder i et visst monn også utenfor Norges grenser.⁴²

Det samlede temafeltet som Berg behandlet, såvel som disposisjonen i fremstillingen, skilte seg fra det som var av forlegg i kontinentaleuropeisk arbeidsrettslitteratur. Hadde boken vært skrevet på tysk, ville den ha bidratt til en ny dimensjon i diskusjonen om disiplinens utvikling. På hjemlig grunn ble Bergs *Arbeidsrett* uansett grunnleggende. Henning Jakhelln har uttrykt det slik at «den moderne arbeidsretten i Norge ble introdusert» gjennom Bergs bok.⁴³ Det er treffende. Ragnar Knoph uttrykte seg i lignende ordelag.⁴⁴ Men betydningen av Bergs innsats rekker lengre. Tore Sigeman har fremholdt at Paal Berg «skall ges äran av att vara introduktör i Norden av den nya kontinentala begrepps-bildningen på arbetsrättens område».⁴⁵ Lars Björne gir uttrykk for noe tilsvarende når han peker på at Bergs bok var den første fremstillingen av hele rettsområdet i Norge og samtidig den første vitenskapelige fremstillingen av hele arbeidsretten i Norden.⁴⁶

Bergs tilslutning til kontinentaleuropeisk, spesielt tysk, doktrin er sterkest når det gjelder den tematiske presiseringen og avgrensningen av hva disiplinen arbeidsrett

40 Jfr. Berg (note 20), 8 m. note 18, hvor Berg også peker på at synsmåtene i litteraturen ikke var sammenfallende på alle punkter.

41 Berg (note 20), 43 m. note 24. Jfr. dertil helt tilsvarende f.eks. E. Jacobi, *Grundlehren des Arbeitsrechts*. Leipzig: A. Deichertsche Verlagsbuchhandlung 1927, 55 – en av flere tyske bøker Berg anskaffet til Arbeidsrettens bibliotek.

42 Se her T. Sigeman, «Från reception till ideologikritik. Om arbetsrättens doktrinhistoria», i: *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck*. Lund: Juristförlaget, 2005, 515–532, som fremholder at Bergs bok var den som introduserte den nye kontinentale begrepsutviklingen på arbeidsrettens område i Norden og derigjennom kom til å øve innflytelse på bl.a. svensk arbeidsrett (520–521).

43 Jakhelln (note 31), 113. Berg var høyesterettsdommer fra 1913, men høyesterettsjustitiarius fra 1928, og så lenge han også satt i Arbeidsretten (1916–1946) var han Arbeidsrettens formann.

44 R. Knoph, «Litteratur: Paal Berg: *Arbeidsrett*», *Rt.* 1930.1134–1136.

45 Sigeman (note 42), 520.

46 Björne (note 11), 305.

omfatter. Berg tok som utgangspunkt at disiplinens emner er den «særlovgivning av forskjellig art som omhandler de rettsforhold som knytter seg til det avhengige lønnsarbeid»; arbeidsretten «er således ikke læren om arbeidets rett i sin almindelighet». Han fremholdt videre at «[v]ed siden av det rent privatrettslige og på selve arbeidsavtalen byggede rettsforhold mellom arbeidstager og arbeidsgiver vil Arbeidsretten også omfatte en rekke egenartede og eiendommelige rettslige nydannelser, som vår tids arbeidsliv har skapt». Temafeltet var således ikke bare «særlovgivning». Berg sammenfattet dette slik at «[a]rbeidsretten er den rettsdisiplin som samler hele det særlige rettsstoff av privatrettslig og offentligrettslig art, som knytter seg til det avhengige lønnsarbeid». ⁴⁷ Som et ekko av fremherskende synsmåter i tysk teori fremholdt han også at arbeidsforholdet «ikke bare [er] et formuerettslig, men også et personrettslig forhold». ⁴⁸

4 Arbeidsrettsdisiplinen i utvikling – et norsk perspektiv

Selv om Paal Berg hadde lagt grunnlaget, tok det sin tid før disiplinbetegnelsen arbeidsrett ble innarbeidet. I sitt store verk *Oversikt over Norges rett* (1934) brukte ikke Ragnar Knoph denne betegnelsen; temafeltet ble behandlet i § 51 om «Arbeidsavtalen». ⁴⁹ Heller ikke Fredrik Stang tok opp tråden. I det lille han hadde å si om arbeidsrettslige avtaler, nøyet han seg med noen korte kommentarer om «tariffavtalen og andre kollektive arbeidsavtaler» – som han henviste til obligasjonsrettens spesielle del. ⁵⁰ Carl Jacob Arnholm var kortfattet inne på arbeidsavtaler og tariffavtaler i sin *Alminnelig avtalerett* fra 1949, ⁵¹ men ellers er det karakteristisk at nyere avtale- og obligasjonsrettslige fremstillinger bare omtaler arbeidsavtaler i knappe ordelag og tariffavtaler knapt nok i det hele tatt.

Den temakretsen Berg tok opp, er fortsatt et fundament i det som utgjør kjernen i arbeidsrett som juridisk disiplin på hjemlig grunn. Det er ikke det samme som at disiplinens omfang har vært betraktet på samme måte siden 1930. Tvert imot, men det kan kanskje sies slik at det Paal Berg sådde, hadde en modningstid på omkring 50 år. Kristen Andersen, som dominerte fagfeltet fra 1945 til han falt for aldersgrensen i 1977, hadde en mer begrenset tilnærming. Han trakk ikke inn helse og sikkerhet – arbeidsmiljø i dagens terminologi – eller arbeidstilsyn, det offentlige arbeidervern med andre ord. Han gikk heller ikke inn på internasjonale aspekter. Fra 1978/79 har tilnærmingen vært videre. Det har fått tydelig uttrykk i fagbeskrivelsen og undervisningsopplegget ved fakultetet i Oslo, særlig tydelig fra 1982 av, hvilket igjen reflekteres blandt annet i Henning Jakhellns *Oversikt over arbeidsretten*. ⁵²

47 Berg (note 20), 8. Bergs kursivering i første sitat, min kursivering i siste sitat.

48 Berg (note 20), 6; jfr. f.eks. E. Jacobi (note 42), 55 m. note 54.

49 Se R. Knoph, *Oversikt over Norges rett*. Oslo: Nationaltrykkeriet 1934, 261.

50 Se Fredrik Stang, *Innledning til formueretten*. Oslo: H. Aschehoug & Co. 1935, 275.

51 C.J. Arnholm, *Alminnelig avtalerett*. Oslo: Johan Grundt Tanum 1949, 17–19 o.fl.st.

52 H. Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*. Oslo: NKS-Forlaget 1993, 2. utg. 1996. Tredje utgave Oslo: N.W. Damm & Søn 2004, 4. utg. 2006.

Dette betyr ikke at faget i emnemessig henseende har vært statisk. Tvert imot, i tidens løp har noe falt ut og mer kommet til:

Selv om det historisk sett er nære forbindelser mellom utviklingen av arbeidsretten og visse sosiale sikringsordninger, har de siste fått liten plass i arbeidsrettsfaget. Paal Bergs kapittel om «arbeidertrygd» har bare unntaksvis paralleller i senere fremstillinger. Arbeidsløshetsstrygd, yrkesskadetrygd og andre «sosialrettslige» temaer har aldri blitt en etablert del av disiplinen arbeidsrett hos oss. Dette lå utenfor Kristen Andersens tematiske synsfelt, og etterhvert har trygderetten, som er betegnelsen idag, utviklet seg til et omfattende og selvstendig rettsfelt som det ikke er mulig å dekke inn innenfor rammene av en annen rettsdisiplin. Her må arbeidsretten nøye seg med å trekke veksler på det som er nærmest til arbeidsforhold, så som sykepengeordningen og arbeidsløshetsstrygden. Komparativt sett er det også varierende i hvilken utstrekning trygde- eller sosialforsikringsrettslige temaer trekkes inn i arbeidsretten. Det er vanlig i noen jurisdiksjoner, i andre ikke, og noen steder er tilnærmingen vekslende.

Avgrænsningen av disiplinen mot offentlige tjenestemenns rettsforhold er på den annen side forlatt. Den har tiden løpt fra på flere måter, både metodisk og reguleringsmessig. Det som også har kommet til, er blandt annet temakretsen informasjon/drøftelse/medbestemmelse. I tysk rett var dette et meget viktig tema alt på Bergs tid, på basis av lovgivningen om «bedriftsråd». Hos oss var det da nærmest et ikke-tema. Det kan vel sies å være symptomatisk at Berg ikke viet noen oppmerksomhet overhodet til vår første «medbestemmelseslov», bedriftsrådsloven av 1920. I virkelighetens verden hadde den utspilt sin rolle allerede flere år før 1930. Senere har denne temakretsen vokst både i omfang og betydning, på ulike rettsgrunnlag, og idag er den en viktig del av fagfeltet. Det samme gjelder ikke-diskrimineringsretten. Den har hjemstavn i arbeidsrettens aller første fase – i første generasjon – og var et sentralt tema i den prelegislative perioden fra 1890 og fremover. Den fikk sin første forankring i bestemmelsen om gjensidig anerkjennelse av foreningsretten i «jernoverenskomstene»⁵³ av 1907, og en mer spesiell regulering fikk plass i skolelovgivningen i 1909.⁵⁴ Dette ledet frem til den brede, sammensatte § 55 A i arbeidsmiljøloven av 1977. Med likestillingslovgivningen (fra 1978) fikk temafeltet en større plass, og senere, med et nytt kapittel X A og X B i 2004 – nu kapittel 13 i arbeidsmiljøloven av 2005, har temafeltet blitt betydelig mer omfattende. Aldersdiskrimineringsspørsmål er bare ett eksempel på dette, men et som raskt har gjort seg gjeldende på arbeidsrettens område. Domme i Rt. 2010.202, Rt. 2011.609 og 964 og Rt. 2012.219 illustrerer dette.

Både informasjons- og drøftelsesregler og ikke-diskrimineringsretten har viktige forankringer i internasjonal rett. Internasjonal rett har også fått vesentlig øket betydning i arbeidsretten, både med EØS-avtalen og gjennom andre kanaler. Bergs knappe behandling av den internasjonale dimensjonen er ikke lenger representativ, selv om

53 Det er de fem landsomfattende tariffavtalene • «jernoverenskomstene» • som ble inngått i april 1907 mellom N.A.F. og fem forbund i LO i den mekaniske industrien, ofte litt feilaktig omtalt under ett som «verkstedsoverenskomsten».

54 Se S. Evju, «Barnehaver, livssyn og § 55 A», *Lov og Rett* 1979, 27–61 (32–33).

dette aspektet fortsatt har en begrenset plass som selvstendig tema i de fleste arbeidsrettslige sammenhenger. Det samme gjelder et annet tema med en internasjonal dimensjon, og som har fått økende betydning i fagfeltet, den interlegale retten (internasjonal privatrett).⁵⁵

5 Arbeidsrett idag – Arbeidsrettslige funksjoner

Arbeidsretten startet spedt og har utviklet seg bredt. Her er det er nok å konstatere at arbeidsrett idag er et omfattende og mangefasettert rettsområde. Det omfatter ikke bare de klassiske kontraktsformene arbeidsavtale og tariffavtale. Noen arbeidsrettslige emner har forfatningsrettslig forankring, i Grunnlovens § 110, og det folkerettslige vernet er omfattende. Den internasjonale dimensjonen har en ytterligere fasett med EØS-avtalen og EU/EØS-retten. Arbeidsrett har skjæringsfelter med trygderett, selskapsrett og prosessrett, med ikke-diskrimineringsretten og dessuten med strafferett. Disiplinen spenner vidt.

Et spørsmål langs en annen linje er, hva dreier arbeidsrettslig regulering seg om? Spørsmålet kan stilles på en annen måte, som: Hvorfor har vi arbeidsrettslig regulering, og hvilke *funksjoner* har den? Da er det ikke reguleringsformene eller reguleringssemner som sådanne det gjelder, men arbeidsrettens formål og funksjoner.

Det grunnleggende utgangspunktet, både om hvorfor og om hvordan, er å sikre et *vern for den svakere part* i den individuelle avtalerelasjonen. Erkjennelsen av det asymmetriske i det individuelle avtaleforholdet er den ene siden av dette. Den andre har å gjøre med forståelsen av at arbeidskraften ikke kan skilles fra personen. Dette siste har fått uttrykk i maksimen om at «arbeidskraften er ikke en [ordinær] vare» («Labour is not a commodity»). Maksimen har en lang historie, med tyske og irske utgangspunkter, og er idag et grunnelement i Den internasjonale arbeidsorganisasjons (ILO) konstitusjon gjennom Philadelphia-erklæringen fra 1944.⁵⁶

Det er også dette forholdet som ligger til grunn for utviklingen av den kollektive dimensjonen i arbeidsretten, med tariffavtaler og med utvikling av samvirke- og medinnflytelsesordninger som båndlegger arbeidsgiverens ensidige disposisjonsfrihet. En måte å betrakte arbeidsrettsutviklingen på, som et paradigme, er at den rettslige utviklingen er uttrykk for en kamp om og fordeling av makt i arbeidslivsrelasjoner.⁵⁷ Otto Kahn-Freund sa det slik at «[t]he main object of labour

55 Jakhelln (note 47) behandler en del av temafeltet i kapittel 8.

56 Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (DECLARATION OF PHILADELPHIA), av 10. mai 1944, vedtatt av The General Conference of the International Labour Organization. Se nærmere i nest siste del nedenfor. I erklæringens del I heter det bl.a.: «The Conference reaffirms the fundamental principles on which the Organization is based and, in particular, that:

(a) labour is not a commodity;

(b) freedom of expression and of association are essential to sustained progress; ...»

Se nærmere til dette Evju, *Labour is not a commodity* (note 13).

57 Otto Kahn-Freund var en markert eksponent for et slikt syn. Han fremhevet at retten (ikke bare arbeidsretten) er en teknikk for å regulere (sosial samfunnsmessig) makt. Se O. Kahn-Freund, *Labour and the Law*. The Hamlyn Lectures. Twenty-Fourth Series. London: Stevens & Sons 1972, 4 o.a.st.

law has always been, and I venture to say will always be, to be a countervailing force to counteract the inequality of bargaining power which is inherent in the employment relationship», og «[t]he law seeks to restrain the command power of management» (*ibid.*, 8, 11). Dette er utvilsomt en vesentlig dimensjon, men ikke den eneste.⁵⁸

Arbeidsretten er knyttet til samfunnsorganisasjonen og utviklingen av velferdsstaten. Vi ser det i ansatser i den første fasen og frem mot 1940, tydeligere i etterkrigstiden. Arbeidsretten og arbeidsmarkedsaktørene – de store hovedorganisasjonene – spiller en helt vesentlig rolle i den økonomiske politikken og inntektspolitikken, gjennom tariffavtaleregulering og lønnsoppgjør og i samspill med Staten. Det ser vi særlig i de toårlige tariffoppgjørene og i statlige budsjett dokumenter, og det er grundig belyst i historiske, samfunnsvitenskapelige og økonomiske spesialstudier.⁵⁹

Begge disse dimensjonene peker mot en tredje vesentlig funksjon. Den arbeidsrettslige reguleringen er en del av det som gjerne kalles *rammevilkårene* for virksomhet, det være seg private foretaks næringsvirksomhet eller offentlig forvaltning og offentlige tjenesteydelser. Arbeidsrettslige normer gir både muligheter og begrensninger for hvordan aktivitet kan utøves og hvilke resultater den kan få. Sagt på en annen måte, arbeidsretten er ikke utelukkende antagonistisk, den er også kollaborativ og tillitskapende. Hvis vi henfaller til en EU/EØS-rettslig betraktningssmåte, kan arbeidsrettslig regulering sees på som en type *restriksjon* på den frie næringsutfoldelsen. EU-domstolens utlegning av EU-retten i de bekjente dommene i «Laval-kvartetten»⁶⁰ er ett uttrykk for en slik tilnærming. Men det er en for snever betraktningssmåte; den kan ikke sees isolert. Arbeidsrettslige normer kan bidra til reduksjon av transaksjonskostnader og øket effektivitet, for eksempel gjennom samvirke- og medinnflytelsesordninger. Når EU/EØS er nevnt, må det også sies at EU/EØS-retten ikke anser enhver regulering til fordel for arbeidstagere som uakseptabel. Regler om

58 Otto Kahn-Freund var tysk, men flyktet til England i 1933. Der ydet han en meget betydelig innsats på arbeidsrettens område. Kahn-Freunds grunnsyn på dette området var imidlertid preget av en sterk skepsis til statlig regulering, ut fra erfaringene fra Weimar-republikkens Tyskland, og han var en sterk talsmann for den linjen i arbeidsretten som er kalt «collective laissez-faire».

59 Se særlig H.O. Frøland, *Korporativt kompromiss gjennom korporativ konsert : Tariff- og inntektspolitikk i LO-N.A.F. området 1950 - 1965*. Trondheim: Historisk institutt, Universitetet i Trondheim-AVH 1992; T.Aa. Stokke, *Lønnforhandlinger og konfliktløsning : Norge i et skandinavisk perspektiv*. Fafo-rapport 246. Oslo: Fafo 1998; G. Høgsnes, *Collective Wage Bargaining and the Impact of Norms of Fairness : an Analysis Based on the Norwegian Experience*. Report 94:8 (Vol. I and II). Oslo: University of Oslo, Department of Sociology, Institute for Social Research 1994; N.M. Stølen, *Wage Formation and the Macroeconomic Function of the Norwegian Labour Market*. Social and Economic Studies 89. Oslo/Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå 1995.

60 Jeg bruker denne, etterhvert innarbeidede betegnelsen, som en felles betegnelse på EF-domstolens avgjørelser i sak C-438/05 *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union, v Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti* [2007] EFD I-10779, sak C-341/05 *Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, Svenska Elektrikerförbundet* [2007] EFD I-11767, sak C-346/06 *Rechtsanwalt Dr. Dirk Ruffert v Land Niedersachsen* [2008] EFD I-1989, og sak C-319/06 *Commission of the EC v Luxembourg* [2008] EFD I-4323.

«masseoppsigelser», virksomhetsoverdragelse m.m. er talende uttrykk for det. Den grunnleggende funksjonen er likevel viktig. Arbeidsrettslig regulering, likesom selskapsrettslig, plan- og bygningsrettslig, trygde- og skatterettslig regulering m.m., legger bånd på foretakenes/arbeidsgivernes disposisjonsfrihet.

Alt dette impliserer ytterligere en funksjon. Arbeidsrettslig regulering har betydning for *sysselsettingen*, for sysselsettingsmuligheter og utviklingen av sysselsettingen samfunnsmessig sett. I Norge er vi dels innforlivet med dette, dels har sysselsettingssituasjonen i etterkrigsårene gjennomgående, om enn med unntak, vært såvidt god at den funksjonelle sammenhengen ikke har blitt særlig fremtredende i den alminnelige diskusjonen. En fasett finner vi likevel i den tilbakevendende diskusjonen om stillingsvernet i prøvetid og begrensningene i adgangen til midlertidig ansettelse. Et problem i slike sammenhenger er dårlig empirisk belegg for bastante standpunkter. Det samme gjelder det ordinære stillingsvernet. Det finnes ikke noe klart belegg for at stillingsvernet for «fast» ansatte, eller graden av «strenghet» i dette,⁶¹ påvirker nivåene for sysselsetting eller arbeidsløshet. I EU har imidlertid oppfatninger om sammenheng mellom arbeidsrettslig regulering og sysselsetting spilt en rolle fra tidlig 1990-tall da det var en sterk nedgangskonjunktur, og de har vært et element i EUs sterke vektlegging av sysselsettingspolitikk siden den gang.

Nok en funksjon er kostnadsfordelingen i samfunnsmessig perspektiv. De gamle lovenes bestemmelser om plikt for husbonden til å yde pleie m.v., en ordning som bestod for tyende frem til 1909, var klart nok uttrykk for en *risikofordeling* mellom partene på individuelt nivå. Med utviklingen av sosiale sikringsordninger antar slike problemstillinger en ny dimensjon. Hvis det inntreer noe som forhindrer arbeid, hvem skal da bære byrden? Den velferdsstatlige utviklingen har gitt den enkelte arbeidstager et gradvis øket vern mot bortfall av inntekt. Det har aktualisert spørsmål om byrdefordelingen mellom arbeidsgiveren og staten. Loven om yrkesskadeerstatning⁶² bærer i seg begge dimensjoner, det samme gjør folketrygdlovens regler om sykepenge og arbeidsgiverperiode.⁶³ Loven om lønnsplikt ved permitteringer⁶⁴ har en tydeligere innretning mot fordelingen av økonomiske belastninger mellom arbeidegiver og det offentlige gjennom arbeidsløshetsstrygden. En vesentlig del av lovens formål var nettopp å redusere belastningene på folketrygden ved å pålegge arbeidsgivere å stå for en større del av arbeidsløshetsbetalingen til permitterte arbeidstagere. Reglene

61 Både OECD og Verdensbanken opererer med indekser for «striktethet» eller grad av intervensjon for stillingsvern og sammenligner land ut fra disse. Se OECD Indicators of Employment Protection, www.oecd.org/document/11/0,3746,en_2649_37457_42695243_1_1_1_37457,00.html, og World Bank, Doing Business – Employing Workers, www.doingbusiness.org/data/exploretopics/employing-workers.

62 Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeerstatning.

63 Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, kapittel 8.

64 Lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt ved permitteringer. Se nærmere til dette S. Evju, «Permittering og trygd : Trekk av rettsutviklingen», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 2, 135–184 (2007), og V. Opsal, «Permitteringer, arbeidsløshetsstrygd og lønnsplikt», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 2, 185–302 (2007).

om rett til permisjoner og trygdeydelse ved barnefødsel m.m. kan sees under en tilsvarende synsvinkel.

Arbeidsretten har ikke utviklet seg i et vakuum. Arbeidslivet har forandret seg. Det er en kontinuerlig prosess. Med et makroperspektiv kan vi si at den moderne arbeidsretten ble født i den første store globaliseringsfase, fra omkring 1850 til 1900. Siden har globalisering vært en permanent «eksternalitet». Intensiteten har variert; den har vært sterkere de siste 40 årene enn i perioden forut. Både globaliseringen og andre forhold fører til endringer i organiseringen av arbeidslivet og i hvilke oppgaver som skal utføres hvor og hvordan. Alt dette stiller arbeidsretten overfor nye utfordringer, for å bevare det vesentlige i det som utvikles videre. I det ligger også å tilpasse seg for å unngå at det vesentlige i det som er, går tapt. Det forslitte uttrykket om å «forandre for å bevare» kan være et fortettet uttrykk for dette.

Del II Forskning og fagutvikling på hjemlig grunn

6 Arbeidsrettsforskningen

6.1 Innledning

I avsnitt 4 har jeg behandlet hvordan disiplinen arbeidsrett ble etablert i norsk rettsvitenskap og hvordan den har utviklet seg. Der er perspektivet «eksternt», det vil si at interessen er rettet mot hva disiplinen omfatter og hvordan den er bygget opp. Her i Del II er perspektivet «internt». Her retter jeg blikket mot hva som har skjedd i fagområdet arbeidsrett og med faget som forsknings- og undervisningsfag ved de juridiske fakultetene, først og fremst Det juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo. Temaet i dette hovedavsnittet er utviklingen i arbeidsrettslig forsknings- og faglitteratur, for den sistes del frem til ca. 1970. I de neste hovedavsnittene (7 og 8) ser jeg så på den videre utvikling av faglitteraturen og på institusjonelle utviklingstrekk.

6.2 Forskningslitteratur – innledende bemerkninger

Hva som er forskning, hva som kvalifiserer til en slik betegnelse, er et tema der synsmåter er forskjellige, både på grunnkrav og på kvalitetskriterier. Jeg skal ikke gå langt hen på denne veien, det er ikke nødvendig her. Jeg nøyer meg med å skissere noen enkle utgangspunkter.

Den juridiske teoriens oppgave, generelt sett, er å samle, bearbeide og systematisere og presentere rettsstoff. I regelen forventes det selvsagt også at man tar standpunkt til de rettspørsmål som behandles. For å kvalifisere som forskning kommer det imidlertid til noen ytterligere krav til litteraturen. Den må ha klart formulerte problemstillinger. Om de ikke er originale, bør de ihvertfall kunne lede til ny kunnskap eller innsikt. Alene å rekapitulere det alt kjente kvalifiserer ikke. Videre gjelder det et krav om utførlighet; i det ligger et krav om å undersøke alt eller et representativt utvalg av kildematerialet. Man må bygge på en reflektert, holdbar og åpen metode (som kan formidles eksplisitt eller implisitt). I dette ligger også krav om åpenhet og objektivitet ved tolkning av det materiale man bygger på, og om redelighet og saklighet i bruken av dette materialet og ved bruk av andres arbeider og ved henvisninger m.v.

Kriteriene kan forfleres og nyanseres, men jeg nøyer meg med dette. Selv i så enkel form peker kriteriene på at ikke all litteratur kan regnes som forskningslitteratur. Arbeider som bare sammenstiller kjent stoff, vil for eksempel falle utenfor. Det samme gjelder enklere fremstillinger som ikke går i dybden eller som bygger på et begrenset materiale. Selv om de kan, og helst bør, være forskningsbaserte, vil lærebøker normalt heller ikke kvalifisere som forskningslitteratur. Lærebøker har typisk et annet siktemål og en mer oversiktsmessig behandlingsform.

Hvordan man skal trekke grensen mellom det som er og det som ikke er forskning, er uansett ikke noe enkelt spørsmål. Både forskningslitteratur og annen faglitteratur kan variere i kvalitet. Men som sagt er det ikke nødvendig å gå opp klare grenser her.

Ambisjonen i det følgende er ikke å klassifisere all norsk litteratur på arbeidsrettens område fra tidenes morgen til idag. Siktemålet er mer begrenset; det er å tegne et oversiktsbilde av utviklingen i norsk arbeidsrettsforskning.

6.3 Akademiske gradsarbeider

Akademiske gradsavhandlinger kvalifiserer *per se*⁶⁵ som forskningsarbeider. Jeg starter med slike.

Den første norske doktorgraden (dr. juris) på arbeidsrettens område ble tildelt i 1926, til Sigurd Østrem med avhandlingen *De kollektive arbeidskampe efter norsk ret* (Oslo: A/S Helge Erichsens Forlag 1925). Den er et egenartet arbeid, sterkere preget av en europeisk inspirert dogmatisk-teoretisk tilnærming enn av et hjemlig rettskildes grunnlag. Etter Østrem gikk det 60 år til neste doktorgrad. I 1985 disputerte Arne Fanebust i Bergen på avhandlingen *Oppsigelse i arbeidsforhold* (Oslo/Bergen: Universitetsforlaget 1985). Den har senere kommet i flere nye, bearbejdede og utvidede utgaver, hvilket er meget uvanlig for akademiske avhandlinger og sier noe om den alment faglige verdien av arbeidet. Siden har det kommet til fire doktorgradsarbeider. Elisabeth Vigerust fikk doktorgraden i 1998 på en kvinnerettslig/arbeidsrettslig avhandling, *Arbeidstakeres rettsstilling ved graviditet og omsorg : med hovedvekt på forbudet mot kjønnsdiskriminering* (Universitetet i Oslo, 1998).⁶⁶ I 2006 disputerte Terese Smith Ulseth på avhandlingen *Daglig leder: samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett* (Universitetet i Oslo 2005).⁶⁷ Helga K. Aune disputerte i 2009 for graden ph.d.⁶⁸ på avhandlingen *Deltidsarbeid : vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag* (Oslo: Unipub/Det juridiske fakultet 2009), og Tine Eidsvaag disputerte for ph.d.-graden i Bergen på avhandlingen *Handlaust gjæte: Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproble-*

65 Et standarduttrykk som, om nødvendig, kan forklares med «i seg selv».

66 I revidert versjon som bok, *Arbeid, barn og likestilling : rettslig tilpasning av arbeidsmarkedet*. Oslo: Tano Aschehoug 1998.

67 I revidert versjon som bok, *Daglig leders stillingsvern: samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*. Oslo: Universitetsforlaget 2006.

68 Graden ph.d. avløste dr. juris-graden som doktorgrad ved de juridiske fakultetene i Norge i 2007.

mer eller funksjonsnedsettelse (Bergen: Universitetet i Bergen, Det juridiske fakultet, 2009). Vi må også kunne inkludere Ronald Craigs diskrimineringsrettslige/arbeidsrettslige doktoravhandling *Systemic discrimination in employment and the promotion of ethnic equality* (Universitetet i Oslo 2007).⁶⁹

Dessuten er det avlagt en ph.d.-grad ved fakultetet i Oslo med innslag av arbeidsrett (sjømannsrett), men som er primært sjørettslig og EU-rettslig. Det er Mikaela Björkholm, *Fri rörlighet i Europa ur et sjöarbetsrättslig perspektiv* (Universitetet i Oslo 2007), utgitt som bok med samme tittel: Oslo: Gyldendal Akademisk 2010. Björkholm er finsk, og det er ikke naturlig å regne hennes arbeid med til den norske forskningsproduksjonen, selv om hun i hovedsak oppholdt seg ved Nordisk institutt for sjørett under arbeidet med avhandlingen og disputerte i Oslo.

I tillegg til doktorgradene er det avlagt to licentiatgrader. Henning Jakhelln ble lic. jur. i 1967 på avhandlingen «Avskjedigelse efter sømannslovens § 33» (Oslo: Universitetsforlaget), og Mette Borchgrevink fikk licentiatgraden i 1985 med en EDB- og arbeidsrettslig avhandling om «Ny teknologi i arbeidslivet : Rettslige aspekter».⁷⁰ Dessuten har tre nordmenn ervervet en dansk ph.d.-grad. Først ute var Jan Tormod Dege i 1998. Han ble ph.d. ved Handelshøjskolen i Aarhus på sine tre bind om «Arbeidsgivers styringsrett» (Oslo: Minerva 1995, 1997). Jan Fougner fikk ph.d.-graden ved Handelshøjskolen, Aarhus Universitet, i januar 2007 på avhandlingen «Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt»,⁷¹ og Bjørn Eriksen ble ph.d. ved Handelshøjskolen i København i juni 2007 med et rettsempirisk arbeid om «Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed».⁷²

På grunn av ulike gradsstrukturer setter jeg de danske ph.d.-gradene sammen med norske licentiatgrader, som ligger mellom kandidatgraden (cand. jur.) og doktorgraden. En dansk ph.d.-grad er ikke det samme som en norsk ph.d.-grad. I Danmark ble licentiatgraden avløst av graden ph.d. i 1988, og man har beholdt graden dr. juris. En dansk ph.d.-grad gir dermed ikke rett til å titulere seg «doktor». Det ligger i dette at en ph.d.-grad i Danmark ikke *per se* kan anses som ekvivalent med en ph.d.-grad i Norge. Den *nedre grensen* for hva som kan aksepteres for en dansk ph.d.-grad, er klart lavere enn det som kreves for den samme titulatur i Norge. Men en dansk ph.d.-avhandling kan selvsagt være bedre enn minimum og ut fra en materiell vurdering ligge på eller over et nivå som kan tilsvare det som kreves for en norsk ph.d.-grad.⁷³

69 I revidert versjon som bok med samme tittel, Leiden/Boston: Martinus Nijhoff 2007. International studies in human rights v. 91.

70 Oslo: Det juridiske fakultet 1984; i revidert versjon som bok med samme tittel, Oslo: Universitetsforlaget 1985.

71 Århus: Juridisk institut, Handelshøjskolen 2007, to bind. I revidert versjon som bok, med samme tittel, Oslo: Universitetsforlaget 2007.

72 København: Handelshøjskolen i København 2007, upublisert manuskript. I revidert versjon som bok med samme tittel, Oslo: Gyldendal Akademisk 2011.

73 Se mer om gradsstrukturer og ulikheter mellom dem O. Hasselbalch, «Lic.jur. – Ph.D. – Dr. Jur.(is) – Jur. dr.», *Tidskrift for Rettsvitenskap* 2007, 614–620.

Flere akademiske gradsarbeider enn disse er det ikke, så langt. I et komparativt perspektiv er antallet beskjedent. Fra 1990 til og med våsemesteret 2012 er det avlagt 70 doktor- og ph.d.-grader i arbeidsrett i Norden. Av disse er syv norske (fire pluss tre). For Danmark er tallet 14, hvorav 11 ph.d.-grader. I Sverige ble det avlagt 32 jur. dr.-grader i samme periode, i Finland 14. Går vi bakover i tid, står Norge med to doktorgrader før 1990. I Danmark var det tre, i Finland 11 og i Sverige 17. På dette området ligger vi altså et stykke tilbake.⁷⁴

6.4 Annen arbeidsrettslig litteratur m.v. – til ca. 1970

Vender vi oss til den øvrige litteraturen, er det første og fortsatt grunnleggende arbeidet på området Paal Bergs «Arbeidsrett» fra 1930. Peter Lødrup har vurdert boken slik at den nok ville ha innbragt Berg den juridiske doktorgrad, om han hadde ønsket det.⁷⁵ Det er meget mulig etter datidens standard. Som jeg har pekt på foran, trakk Berg store veksler på samtidig, særlig tysk, doktrin, men boken gir en genuin behandling av norsk rettskildemateriale, med en selvstendig systematisk oppbygning, og er ubestridt det verk som gav disiplinen arbeidsrett et rettsvitenskapelig grunnlag hos oss.

Før Paal Berg kunne det kanskje pekes på enkelte bidrag i lovgivningsarbeidet fra 1885 av, først til fabrikktilsynsloven av 1892, men spesielt enkelte arbeider av Solnør dal og Einarsen i Voldgiftskomiteéns innstilling fra 1909.⁷⁶ De har nok først og fremst utredningskarakter, men drøfter både empiriske og rettsteoretiske spørsmål i lys av hjemlig utvikling på det kollektivrettslige området og av den løpende debatten både på kontinentet og utenfor Europa. Deres arbeider hører med til den litteraturen som i sin tid var grunnleggende for utviklingen av rettsfeltet, og som det er nødvendig å kjenne til, ihvertfall for den som vil drive forskningsrettet arbeid på det kollektivarbeidsrettslige området.

Efter Paal Bergs bok var det lenge stille på litteraturfronten. Debatten om «boikottlovgivning», som kulminerte med nye regler om boikott i arbeidstvistlovens av 1927 i 1933,⁷⁷ avfødte riktignok en rekke bidrag av ulik karakter. Professor Jon Skeie leverte en omfattende utredning om boikottspørsmål til Justisdepartementet, med blandt annet redegjørelser for norsk og utenlandsk rettspraksis.⁷⁸ Kristen Andersen publiserte sitt debutarbeid i denne sammenheng, *Streik og Arbeidsboikott efter norsk rett* (1932).⁷⁹ Efter datidens standard må dette kunne karakteriseres som et retts-

74 Tallene bygger på materiale jeg har samlet inn, dels med bistand av nordiske kolleger. Materialet er bare delvis nettpublisert, på www.jus.uio.no/ifp/forskning/omrader/arbeidsrett/publikasjoner/avhandlinger/avhandling/nordiske.pdf, men se nu Appendix 5.

75 P. Lødrup, «Paal Berg», i: *Norsk biografisk leksikon*. (Knut Helle m.fl., red.) Bind 1. Oslo 1999, jfr. http://snl.no/.nbl_biografi/Paal_Berg/utdypning.

76 Indstilling fra Den til behandling av spørsmålet om tvungen voldgift i arbeidstvister m.m. nedsatte departementale komité. I. Forslag til lov om mægling og voldgift i arbeidstvister med motiver. Kristiania 1909 (datert 20. november 1909).

77 Endringslov 6. juli 1933 (i kraft fra 1. august 1933) til arbeidstvistloven av 5. mai 1927 nr. 1. Jfr. J. Øvergaard, *Arbeidstvist- og boikottloven. Med kommentarer*. Oslo: H. Aschehoug & Co. 1934.

78 J. Skeie, *Ulovlige midler i arbeidskampen*. Oslo: [Justisdepartementet] 1931.

vitenskapelig arbeid, med enkelte utblikk til fremmed rett og litteratur. Det skulle gå nesten 25 år før Kristen Andersen igjen publiserte et bidrag til arbeidslitteraturen.⁸⁰ Arbeidsrettslige spørsmål ble ellers berørt i annen litteratur. Knoph, Stang og Arnholm er alt nevnt.⁸¹ Fra en tidligere fase bør også Knophs diskusjon av styringsrettens rettslige posisjon, i «Hensikten», nevnes.⁸² Lovkommentarer holder jeg utenfor.

Nye forskningsbidrag kommer ikke før på 1950-tallet. De to arbeidene som klart har forskningspreg, er Knut E. Henriksens gullmedaljeavhandling fra 1954 om *Tariffavtale og fredsplikt* (utgitt 1956),⁸³ og hans artikkel om streikebryterspørsmål fra 1958.⁸⁴ Kristen Andersens *Arbeidsretten og organisasjonene* (Oslo: Johan Grundt Tanum 1955, 2. opplag 1956) er i utpreget grad en lærebok; et forskningsarbeid kan den ikke godt karakteriseres som. Det samme gjelder, ikke mindre, hans *Fra arbeidslivets rett* (Oslo: Johan Grundt Tanum 1967), og en liten bok som kom i 1965 til 50-års jubiléet for arbeidstvistloven av 1915.⁸⁵ Ut over dette publiserte Andersen bare noen mindre artikler o.l. på arbeidsrettens område fra 1960 til 1977.⁸⁶ Størst innflytelse hadde han som dommer, senere formann i Arbeidsretten og som formann i Arbeidsrettsrådet, et treparts rådgivende organ for departementet i arbeidsrettslige, spesielt kollektivarbeidsrettslige spørsmål (opprettet 1960, nedlagt fra 1997).

Kristen Andersen ble utnevnt som professor i 1938 (jfr. note 80). Han ble oppnevnt som dommer i Arbeidsretten fra 1. juli 1946, etter at professor Adolf Lindvik hadde omkommet i en ulykke 22. mai samme år. Andersen var dommer i Arbeidsretten uten avbrudd til 31. august 1980. Da høyesterettsjustitiarius (til 1953) Emil Stang gikk av som rettens formann ved utløpet av 1955, ble Brynjulf Bull oppnevnt som ny formann i Arbeidsretten fra 1. januar 1956. Kristen Andersen ble konstituert som formann da Bull hadde permisjon for å være ordfører i Oslo, først 1960–61 og derefter fra 1. januar 1964 til Bull gikk av per 31. august 1975. Andersen ble da oppnevnt som formann; i 1978 og 1979 ble oppnevnelserne forlenget for ett år ad gangen.⁸⁷

79 K. Andersen, *Streik og Arbeidsboikott etter norsk rett*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag 1932 (80 sider). Samme år publiserte han en artikkel om temaet, «Et bidrag til belysning av norsk retts stilling til ehvervmessig boikott», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1932, 45–80.

80 Andersen disputerte i 1937 på en konkurranserettslig avhandling, *Rettsens stilling til konkurranseregulerende sammenslutninger og avtaler. En oversikt over norsk og fremmed rett*. Oslo 1937. Han ble professor ved Det juridiske fakultet i 1938. Konkurranserett, erstatningsrett og kjøpsrett var hans fagområder i første omgang, til han i 1948 også fikk fagansvar for arbeidsrett (jfr. i teksten nedenfor).

81 Jfr. foran v. note 45–47.

82 R. Knoph, *Hensiktens betydning for grensen mellom rett og urett*. Kristiania: Norli 1921.

83 K.E. Henriksen, *Tariffavtale og fredsplikt*. Oslo: Grøndahl & Sønns Boktrykkeri 1956.

84 K.[E.] Henriksen, «Streikearbeid – streikebryter», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1958, 405–424.

85 K. Andersen, *Arbeidskamp og arbeidsrett. Et 50-års-jubileum*. Utgitt for å markere arbeidstvistlovens 50 årsjubileum. Oslo: Johan Grundt Tanum 1965.

86 Se bibliografi i *Rett og humanisme : festskrift til Kristen Andersen 6. august 1977*. (H. Jakhelln m.fl., red.) Oslo: Tanum-Norli 1977.

87 Se S. Evju, *Arbeidsretten. Perioden 1986–90 i oversikt. Rettsens medlemmer og saksstatistikk 1916–90*. Oslo 1991 (Utg. av) Arbeidsretten. (HG-1008.). En forenklet versjon av opplysningene finnes på Arbeidsrettens nettsider, <http://www.arbeidsretten.no/index.php?module=Pagesetter&func=viewpub&tid=4&pid=9>.

På 1960-tallet var ellers Henning Jakhelln ensom svale og publiserte noen mindre arbeider i tillegg til licentiatavhandlingen i årene 1967–1970.

7 Videre utvikling – litteratur og institusjonalisering

Fra 1970-tallet, særlig fra siste del av tiåret, begynte en utvikling både i omfang og i bredde. Den har på en side sammenheng med utviklingen på lovgivningsfronten. Planer for en ny arbeidsmiljølov ble satt på kartet alt i 1974, og mange spørsmål var oppe til debatt frem mot loven av 1977. Diskusjonen om en likestillingslov løp nesten parallelt, til loven ble vedtatt i 1978. Utviklingen har dessuten en sammenheng med endringer på universitetsnivå. Kristen Andersen hadde fagansvaret for arbeidsrett spesialfag, som det da het, fra ordningen med spesialfag ble etablert i 1948. Andersen gikk av for aldersgrensen i 1977, og Asbjørn Kjørstad ble utnevnt i professortatet etter Andersen i 1978. Kjørstad fikk da også fagansvaret. Han overlot imidlertid undervisningen til Jakhelln og Stein Evju.

De så det som en første oppgave å utarbeide oppdatert og mer tidsmessig litteratur til studiebruk. Flere større arbeider ble nyskrevet og samlet sammen med enkelte tidligere og noen mindre bidrag i boken *Arbeidsrettslige emner*, som kom ut tidlig i 1979.⁸⁸ I perioden 1976–1981 publiserte Evju en rekke artikler m.v., i første rekke om stillingsvernsrettslige spørsmål, men også om den nye § 55 A og om arbeidsmiljøspørsmål. Jakhelln publiserte et par mindre arbeider og noen rapporter om temporær arbeidsassistanse, og Arne Fanebust publiserte flere arbeider, noen av dem forstudier til deltemaer i doktoravhandlingen fra 1985.⁸⁹ Jens Edvin Andreassen (nå Skoghøy) gav ut den første moderne fremstilling av sjømannsretten i 1983.⁹⁰

Da Evju fikk førstestillingsopprykk i 1981, overtok han fagansvaret fra Kjørstad. Undervisningssamarbeidet med Jakhelln fortsatte som før.

Ved Det juridiske fakultet i Oslo er det et krav om at en lærer minst må ha førstestillingskompetanse for å kunne ha fagansvar. I dette begrepet ligger at man må ha juridisk doktorgrad eller tilsvarende kompetanse. Evju ble ansatt som universitetslektor (amanuensis) i 1978, men hadde permisjon fra den stillingen som universitetsstipendiat. Da videre permisjon ble avslått per 1. juli 1981, fikk Evju, som ikke har disputert, etter bedømmelse opprykk til førsteamanuensis fra samme dato.

Samme høst ble Avdeling for arbeidsrett ved Institutt for offentlig rett etablert. Den fungerte, ihvertfall lenge, bare som et brevhodefensiv og en identitet utad. Det var ikke andre enn Evju og Jakhelln som var knyttet til faget, samt tidvis noen studenter som skrev spesialfagsavhandling, inntil Helga Aune begynte som doktorgradsstipendiat i 2000.

88 S. Evju og H. Jakhelln m.fl., *Arbeidsrettslige emner*. Oslo: Universitetsforlaget 1979. 572 s. – [Nytt oppl. Oslo 1985.] • 3. oppl. Oslo 1988; 4. oppl. Oslo 1990 [nytt opptrykk 1993]. (Institutt for offentlig retts skriftserie. 5/1988.)

89 Jfr. innledningsvis i 6.3 foran.

90 J.E. Andreassen, *Innføring i mannskapsrett*. Tromsø: Eget forlag 1983.

Forslaget om en Avdeling for arbeidsrett ble fremmet av Evju i oktober 1981 og fikk tilslutning i instituttrådet senere samme måned. Jakhelln støttet forslaget fullt ut; han pekte dessuten på at han hadde fremmet et slikt forslag i september 1977, men at det ikke hadde vunnet frem fordi det da ikke var noen med førstestillingskompetanse ved instituttet og derfor ingen som kunne ha det formelle ansvar for faget.⁹¹

På 1980-tallet ble det en videre vekst i den forskningsbaserte faglitteraturen. Kollektiv arbeidsrett ble tatt opp til behandling i noen større arbeider av Evju.⁹² Jakhelln publiserte flere arbeider om ulike emner,⁹³ og begge publiserte flere mindre arbeider i løpet av tiåret, flest fra Jakhellns side. Arne Fanebust gav ut den første fremstillingen om tjenestemannsretten på nær hundre år, med boken *Tjenestemannsrett : tilsetning og opphør av arbeidsavtaler : rett og plikt i arbeidsforholdet* (Oslo: Universitetsforlaget 1987), og en revidert utgave av doktoravhandlingen om oppsigelse i arbeidsforhold i 1989. Gudrun Holgersen kom med den første bredere behandlingen av likestillingsloven i 1984 med boken *Likestillingsloven : særlig om lovens anvendelse i utdanning og næringsliv* (Bergen: Universitetsforlaget).

I tiårets løp kom det også flere studentarbeider, spesialfagsavhandlinger var da betegnelsen, av høy kvalitet som ble publisert. I første del utkom Tor Mehl, *Permitteringer - en analyse og vurdering av rettspraksis fra de alminnelige domstoler* (Oslo: Universitetsforlaget 1982) og Marit Halvorsen, *Om likestillingslovens § 4, 2. ledd*. Institutt for offentlig retts skriftserie 4/1982.⁹⁴ Ved overgangen til et nytt tiår kom et knippe av studentavhandlinger, først av Jan Fougner, Marius Nygaard Haug og Per Kaare Nerdrum i boken *Aktuell arbeidsrett* (S. Evju, red., Oslo: Tano 1989), og der nest Tarjei Thorkildsens studie av «annen arbeidskamp» i 1990.⁹⁵

8 Styrking og utbygging

I 1984 (per 1. september) forlot Evju universitetet til fordel for Arbeidsretten. Faget ble da uten ansvarlig faglærer en kort tid, til Jakhelln fikk førstestillingskompetanse i 1985. Han overtok da fagansvaret og hadde det til han gikk av etter oppnådd aldersgrense, per 30. juni 2009. Da gikk fagansvaret over til Evju, som kom tilbake til Det juridiske fakultet, men nå ved Institutt for privatrett, fra januar 2004.

91 Dokumenter i forf.s arkiv.

92 Boken *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*. Oslo o.a.st: Universitetsforlaget 1982, artikkelen «Tariffavtalens ettervirkning», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1984, 254–292, og et par mellomliggende studier.

93 Bl.a. «Freedom of Speech and the Prohibition of Racial Discrimination», *Scandinavian Studies in Law* 1982, 97–114, *Tjenestemannsrett og omorganisering av forvaltningsbedrifter*. Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 3/1984, *Labour Law on the Norwegian Continental Shelf/Kontinentalsokkelens arbeidsrett*. Stavanger: Stokkand forlag 1984, og *Åremålskontrakter, særskilte aldersgrenser og retrettstillinger, med særlig henblikk på rettsstillingen for administrerende direktører og andre funksjonærer i ledende stilling*. Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 5/1986.

94 Fulgt opp med en studie på engelsk, *Sex and salary : a study of the equal pay provisions of the Norwegian equal rights act*. København: Center for samfundsvidenskabelig kvindeforskning 1988.

95 T. Thorkildsen, *Annen arbeidskamp enn streik og lockout : en undersøkelse av fredspliktens rekkevidde ved annen arbeidskamp enn streik og lockout*. Institutt for offentlig retts skriftserie. 2/1990.

Ved inngangen til 1990-årene fikk faget et nytt løft. Våren 1990 ble Henning Jakhelln ansatt som professor med særlig plikt til å undervise i arbeidsrett, fra 1. januar 1990. Senere samme år, fra høstsemesterets start, ble Evju ansatt som professor i arbeidsrett i bistilling (professor II), og i det følgende tiåret delte de to på undervisningen.

Det juridiske fakultet hadde fra tidlig på 1980-tallet i sine budsjetter prioritert en ny professor i arbeidsrett, etter et professorat i sosialrett. Fakultetet fikk stillingshjemmelen for sosialrett (et professorat Asbjørn Kjønstad fikk), men ikke den for arbeidsrett. Da det i 1989 ble åpnet mulighet for omgjøring for førstestillingsinnehavere til professorater, søkte fakultetet om en slik omgjøring for Jakhelln, som var kjent professorkompetent i 1987. Søknaden ble innvilget i februar 1990. Evju var kjent professorkompetent i 1986. Bistillingsprofessoratet ble finansiert av Kommunal- og arbeidsdepartementet ut fra et ønske om å styrke arbeidsrettsfagets stilling. Det ledet til en utvidet ramme for undervisningstid i faget.

Litteraturen ble etterhvert mer omfattende og variert, særlig fra midten av 1990-tallet og inn i det første tiåret på 2000-tallet. Den klassiske kommentarutgaven til arbeidervernlovene/arbeidsmiljølovene, som startet med Rømckes kommentar til arbeidervernloven av 1936,⁹⁶ gikk via Rømcke/Friberg til Friberg og videre til Friberg/Fougner/Holo, og som nå utgis ved Jan Fougner og Lars Holo, har fått følge av flere kommentarutgaver. Det er kommet mer eller mindre omfattende kommentarutgaver til en rekke andre lover, som for eksempel ferieloven, likestillingsloven og personopplysningsloven. Læreboks- og oversiktsfremstillinger er blitt forfleret, og artikkel-litteraturen har fått et oppsving med tidsskriftet *Arbeidsrett* og skriftserien *Arbeidsrett og arbeidsliv*. Jeg skal ikke prøve å redegjøre for alt det som er utgitt. En arbeidsrettslig bibliografi fra denne perioden vil være omfangsrik; oppgaven er for omfattende her. Det som kan sies generelt, er at langt fra alt som er publisert, pretenderer å være eller kan karakteriseres som forskningslitteratur. Det å klassifisere litteraturen etter slike kriterier vil likeledes være en meget omfattende oppgave.

Om litteraturen utviklet seg positivt, kan ikke det samme sies om arbeidsrettsfagets situasjon ved Det juridiske fakultet i Oslo. Fra 1978 og til siste del av 1980-tallet hadde faget 72 undervisningstimer per år, regelmessig fordelt med 60 timer forelesninger og 12 timer seminarer. I det tiåret Jakhelln og Evju delte undervisningen,⁹⁷ ble faget undervist som ett over to semestre med 40 undervisningstimer *per semester*. I 2001 ble undervisningstiden for spesialfagene, også arbeidsrett, skåret ned til 30 timer per semester. I 2006 besluttet Det juridiske fakultet så at ingen spesialfag (valgemner) skal kunne ha mer enn 20 undervisningstimer *per år*. Det ville være en umulig situasjon for et enhetlig arbeidsrettsfag. Jakhelln fremmet derfor for-

96 F. Rømcke, *Lov om arbeidervern av 19 juni 1936 : Med anmerkninger og henvisninger*. Oslo: Olaf Norlis Forlag 1936.

97 Evjus professor II-stilling utløp per 31. juli 2000, etter to femårige perioder, og etter at han sluttet i Arbeidsretten per 1. april samme år.

slag, med støtte av Evju, om deling av faget i to valgemner – Arbeidsrett – den individuelle del og Arbeidsrett – den kollektive del. Denne lite heldige situasjonen består fortsatt. Det gjenstår å se om den vil bli endret med den nye studieordningen som ble introdusert i Oslo fra høsten 2011.

Ved Universitetet i Bergen ble arbeidsrett etablert som spesialfagvalgfag i 1973; undervisningen var da delt mellom professor Per Stavang og Arne Fanebust, som tiltrådte som universitetslektor samme år. Fagansvaret lå hos Stavang; Fanebust forlot fakultetet til fordel for et dommerembede per 1. juli 1984, men fortsatte å undervise sammen med Stavang til og med 1997. Stavang, gikk av for aldersgrensen i 1998. Fagansvaret ble da overtatt av Tine Eidsvaag, som delte undervisningen med eksterne forelesere i kollektiv arbeidsrett. Fra 2008 er arbeidsrettsfaget i Bergen delt i to 10 studiepoengs kurs, Arbeidsrett I og II, som begge behandler både individuell og kollektiv arbeidsrett. Begge undervises i høstsemesteret, med henholdsvis 20 og 16 forelesningstimer.

Ved Universitetet i Tromsø var arbeidsrett en del av de obligatoriske fagene i første studieår, men ble tatt ut ved en studiereform midt på 1990-tallet. Fra 2008–2009 er faget kommet inn igjen på studieplanen, nå som spesialfag i siste avdeling av studiet. Faget omfatter både individuell og kollektiv arbeidsrett og undervises i høstsemesteret med 30 timer forelesninger og seminarer. Professor Eva-Marie Svensson er fagansvarlig (professor ved Göteborgs universitet, i bistilling ved Universitetet i Tromsø). Undervisningen ivaretas i hovedsak av eksterne forelesere.

9 utfordringer fra et disiplinperspektiv

Utfordringene i *disiplinen* arbeidsrett er mange. En første utfordring er å styrke forskningen og sikre et bærekraftig akademisk fagmiljø i tiden fremover. Ved fakultetet i Oslo er det lagt et grunnlag gjennom den bevilgningen Institutt for privatrett får over statsbudsjettet for Arbeidsdepartementet. Den finansierer en tiårig satsning i et program kalt Arbeidsrettslig fagutvikling (Arfa) i perioden 2008–2017, med fire–fem rekrutteringsstillinger og to–tre student-vit.ass.-stillinger. Det har gitt synbare resultater så langt, men det garanterer likevel ikke at det sikres en ettervekst som kan eller vil ivareta de akademiske funksjonene og fagets behov i en videre sammenheng. Det avhenger blant annet av fremtidige muligheter for å oppnå faste stillinger. Dessuten er det en oppgave å styrke faget ved de andre juridiske fakultetene. Det vil ikke være tilfredsstillende i universitets- og forskningspolitiske eller fagpolitiske henseender å tenke i retning av å samle kompetanse bare ved ett lærested.

En annen utfordring er å utvikle litteraturen til bedre å imøtekomme de aktuelle behov. Her er adekvate læremidler i undervisningen ved universitetene et særlig viktig felt.

En tredje utfordring er å få flere engasjert i faglig fordypende aktiviteter som kan bidra til en større bredde i kvalitetslitteraturen. Mens møtene i Norsk Arbeidsrettslig Forening fyller en viktig funksjon som aktualitets- og diskusjonsfora på et grunnleggende plan, vil et samvirke mellom academia og det praktiske rettsliv om mer dypt-

gående presentasjoner og diskusjoner kunne spille en viktig rolle. Et tiltak for å ivareta dette er en ny seminarserie som ble startet opp i januar 2012 – Arbeidsrettsseminarene ved Institutt for privatrett – i regi av Arbeidsrettsgruppen ved IfP og interesserte praktikere.⁹⁸ Det akademiske miljøet er uansett for lite alene til å kunne spenne over alle deler av fagfeltet til enhver tid.

På et annet plan er de faglige utfordringene legio.⁹⁹ De spenner over studier av grunnbegreper og sentrale rettsnormer til problemstillinger knyttet til den økende grad av internasjonalisering, eksempelvis med EU/EØS-retten og med menneskerettighetsspørsmål på ulike områder. Det har ingen hensikt å prøve på en oppregning av temaer. Til det er de for mange; dessuten er det slik at emner og problemstillinger utvikler seg etterhvert.

Det som står igjen som sikkert, er at det er arbeid nok i arbeidsretten.

⁹⁸ Se www.jus.uio.no/ifp/forskning/omrader/arbeidsrett/arrangementer/arbeidsrettsseminarene/.

⁹⁹ Igjen et standarduttrykk, opprinnelig en betegnelse på en romersk hæravdeling i antikken, dernest med rot i Markusevangeliet 5:9 («Legion er mit Navn; thi vi ere mange»); i 2011-oversettelsen «Mitt navn er Legion, for vi er mange»). Ordet står nå som uttrykk for «mange, svært mange, eller uendelig stort antall».