

## Arbeidsrettsgruppen

*Stein Evju*

### **Arbeidsrettsdisiplinen og arbeidsrettsforskningen i tilbakeblikk**

Utviklingen av faget og forskningen fra fortid  
til nåtid



**Arbeidsnotater**  
Working Papers in Labour Law

**2012:5**



Dette essayet har sin spede begynnelse i et foredrag ved et seminar om Arbeidsrettslig forskning – oppgaver og utfordringer, ved Institutt for privatrett, Universitetet i Oslo, 13. september 2007. Siktemålet med det seminaret var å skape kontakter mellom det akademiske arbeidsrettsmiljøet som – på det tidspunkt forhåpentlig – var i sin vorden, og det praktiske rettsliv. Et nytt nasjonalt seminar ble holdt 8. oktober 2009. Det var kalt «Arbeidsrettslig forskning og samarbeid med arbeidslivets aktører – organisasjon av virksomheten». Dette seminaret ble holdt etter at Arbeidsrettsgruppen ved Institutt for privatrett var etablert i 2008 på grunnlag av de forskningsmidlene som var blitt arbeidsrettsmiljøet ved instituttet til del. Det har igjen ledet videre til etableringen av «Arbeidsrettseminarene ved Institutt for privatrett» i 2012, som organiseres av Arbeidsrettsgruppen i samarbeid med representanter for det praktiske rettsliv. Denne nyskapningen har vært et puff til å hente frem et tema som har ligget stille og i brokker lenge. Forhåpentlig kan det bidra til større interesse og videre perspektiver på disiplinen arbeidsrett, ut over det dagsaktuelle.

Fra det første enkle underlaget til foredraget i 2007 har den fremstillingen som presenteres her, vært igjennom flere bearbeidelser som ikke har kommet lengre enn til notater og partielle manuskripter. Fremstillingen trekker også veksler på presentasjoner og diskusjoner internt i Arbeidsrettsgruppen. Dessuten bygger den, særlig i Del I, på et større forskningsarbeid hvor endel av arbeidet er gjort, men som så langt ikke på noen måte er avsluttet, og hvor intensjonen er å undersøke den moderne arbeidsrettens røtter og formative utviklingstrekk mer inngående.

Jeg er takk skyldig til kollegene Marianne Jenum Hotvedt og Terese Smith Ulseth for kloke innspill og gode kommentarer til et siste utkast. Som sedvanlig er det kun forfatteren som har ansvar for gjenværende feil og mangler.

Oslo/Kongsberg, januar 2012

S.E.

# **Arbeidsrettsdisiplinen og arbeidsrettsforskningen i tilbakeblikk**

Utviklingen av faget og forskningen fra fortid til nåtid

## **Innholdsoversikt**

Introduksjon .....	3
<b>Del I Arbeidsretten – fra fragmenter til enhetlig disiplin .....</b>	<b>4</b>
1 Hva er arbeid – oppfatninger og eldre reguleringsformer.....	4
2 Reguleringen av arbeid – fra lov til kontrakt .....	6
3 Arbeidsrett som disiplin .....	9
3.1 Utviklingen mot en disiplin.....	9
3.2 Hva er en disiplin? .....	10
3.3 Disiplinens saksfelt .....	11
3.4 Disiplinbegrepets ekstensjon.....	14
4 Arbeidsrettsdisiplinen i utvikling – et norsk perspektiv .....	16
5 Arbeidsrett idag – Arbeidsrettslige funksjoner .....	18
<b>Del II Forskning og fagutvikling på hjemlig grunn .....</b>	<b>21</b>
6 Arbeidsrettsforskningen .....	21
6.1 Innledning .....	21
6.2 Forskningslitteratur – innledende bemerkninger .....	22
6.3 Akademiske gradsarbeider .....	22
6.4 Annen arbeidsrettslig litteratur m.v. – til ca. 1970.....	24
7 Videre utvikling – litteratur og institusjonalisering .....	26
8 Styrking og utbygging.....	28
9 Utfordringer fra et disiplinperspektiv .....	30
Appendiks 1 Magnus Lagabøtes landslov. Fra Del VIII, Kjøpebolken, kap. 22.	
Appendiks 2 Chr. Vs Norske Lov. Tredie Bog. 21 Cap. <i>Om Tienistefolk paa Landet og i Kiøbstæderne, Inderster og Løsgængere.</i>	
Appendiks 3 Loi le Chapelier, 1791.	
Appendiks 4 Arbeidsrettsutviklingen i overblikk [tidslinjegrafikk].	
Appendiks 5 Nordiske dr. juris / juris dr. og ph.d.-avhandlinger i eller med tilknytning til arbeidsrett. Landsvis oversikt 1879 – 2011.	
Appendiks 6 Nordiske dr. juris / juris dr. og ph.d.-avhandlinger i eller med tilknytning til arbeidsrett. Løpende oversikt 1990 – .	



## Introduksjon

Selv om arbeid, også lønnet arbeid, er gammelt som aktivitet, er arbeidsrett som juridisk disiplin forholdsvis ung. 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 med etablering av 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. Det var nettopp i denne fasen det utviklet seg nye rettslige former for arbeidsforhold og 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, dels fra et norsk perspektiv, dels internasjonalt – først og fremst med utblick mot Tyskland. Dette fører videre til utviklingen av arbeidsrett som disiplin i Norge. Her kom utviklingen litt senere enn på kontinentet og med sterkt innflytelse fra 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 undervisningsemne i jusstudiet og som rettsdisiplin omkring 1930. Denne delen avrundes med et blikk på fagets stilling i akademia idag.

## Del I Arbeidsretten – fra fragmenter til enhetlig disiplin

### 1 Hva er arbeid – oppfatninger og eldre reguleringsformer

Det at noen arbeider for andre, har forekommert til alle tider. Arbeid er en betingelse for at et samfunn kan fungere.<sup>1</sup> 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 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 Aristoteles var arbeid mindreverdig og bare et middel til å oppnå det høyere gode fritid. 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 derefter.<sup>2</sup> På 1700- og 1800-tallet ble arbeid vurdert som noe positivt i liberalistisk økonomisk filosofi, og på 1800-tallet så 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 (Weber<sup>3</sup>) og synet på arbeidet som et gode – «arbeidet adler mannen»<sup>4</sup> – og til vår tids oppfatninger om arbeid som en vesentlig faktor for personlighetsutvikling og et

<sup>1</sup> 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, ad 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.

<sup>2</sup> Jfr. A. Stigen, *Arbeid og menneskeverd*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag 1973, 20–22.

<sup>3</sup> 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 XX (1905); norske utgaver 1972 og senere.

<sup>4</sup> «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 «arbeidet 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 arbeide, om ikke av lyst, så ihvertfall av desperasjon – for det viser seg ved nærmere betraktnng at arbeid er mindre kjedelig enn fornøyelser.»

meningsfylt liv – «en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon», som det heter i arbeidsmiljølovens<sup>5</sup> § 1-1 litra a.

Den rettslige reguleringen av arbeid har hatt mange og ulike former gjennom tidene. Hos oss anerkjente Gulatingsloven (ca. 1000–1100) avtaler mellom frie menn om «kjøp av arbeid» som et likestilt gjensidighetsforhold, i kapittel 14 «Um arbeidsmenn». Det samme gjorde Magnus Lagabøtes landslov (1274–76), i Kjøpebolken, VIII-22 (se Appendiks 1). 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 gjeldende mot hverandre ved mislighold, men måtte også bøte til kongen. Landsloven ble stående 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 arbeidstvang. I senmiddelaldersamfunnet og renessansen var arbeid en *plikt* for enhver som ikke var forsørget, med krasse sanksjoner mot dem som unndro seg; se for eksempel Christian Vs Norske Lov 3-21 om «Tienistefolk paa Landet og i Kiøbstæderne, Inderster og Løsgængere» (Appendiks 2). Slik regulering finner vi i stort sett over hele Europa.

I senrenessansen og opplysningsstiden 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.<sup>6</sup> 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, «liberté d'association» dessuten ansett som uforenlige. Det ble skarpt uttrykt i *Loi le Chapelier* 1791 som satte vidtgående forbud mot sammen-slutninger og samvirke mellom arbeidere.<sup>7</sup> Det var fortsatt langt frem til det vi kan kalte 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.

---

<sup>5</sup> Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<sup>6</sup> *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*, vedtatt av den franske nasjonalforsamlingen 26. august 1789.

<sup>7</sup> 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).

## 2 Reguleringen av arbeid – fra lov til kontrakt

I seg selv er ordet «arbeid» 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 arbeid er organisert i, ikke bare hos oss, er *arbeidsavtalen* – lønnsarbeidet. Og 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.<sup>8</sup>

I siste halvdel av 1800-tallet var en moderne arbeidsrett, og en arbeidsrettsdисiplин, ennå bare i sin vorden. Det grunnleggende nye var utviklingen og utbredelsen 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 grep i utgangspunktet tilbake til romersk rett og dens klassiske begrep *locactio ducto*. Med ulike anvendelser av underbegrepene *locactio ducto operarum* («tjeneste») og *locactio ducto rerum* («leie, verksleie») var dette grunnleggende. I 1800-tallets rettssystematiske repertoar var det de gamle romerrettslige rettsinstituttene som tjente som grunnlag for å klassifisere og innpasser nye rettslige former, 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 var det ennå ikke plass for en slik nydannelse. Dette mønsteret ble fulgt utover i det 19. århundret i lovgivningen overalt i kontinental-Europa, inntil den tyske sivillovboken, BGB (1896).<sup>9</sup> Arbeid, eller med det tyske uttrykk *Arbeitskraft*, ble sett på som en vare, som knyttes til markedet

---

<sup>8</sup> Jfr. L. Björne, «Den nordiska arbetsrättsliga litteraturen i slutet av 1800-talet och början av 1900-talet», i: *Jura & historie : festschrift til Inger Dübeck som forsker*. (Finn Taksøe-Jensen [Henrik Dam, Lise Dybdahl] (red.)). København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2003, 293-309 (294).

<sup>9</sup> Bürgerliches Gesetzbuch, 1896, i kraft fra 1. januar 1900. Her ble *Dienstvertrag* regnet til personretten, mens *Werkvertrag* ble betraktet som et forretningsmessig kontraktsforhold.

gjennom den frie kontraktsmekanismen.<sup>10</sup> Først mot slutten av hundreåret og tidlig på 1900-tallet utviklet kontraktsformen seg mot den vi kjenner idag.<sup>11</sup> 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.<sup>12</sup> Dette fordret en revisjon av den grunnleggende likhets- og jevnbyrdighetstanken som kontraktsfrihetsprinsippet ellers bygget på. Bevegelsen gikk fra det symmetriske – likestilte – til et *asymmetrisk* kontraktsforhold. Da slo også et annet syn på arbeidskraften igjennom, maksimen om at arbeidskraft er ikke en (ordinær) vare, fikk bred tilslutning.<sup>13</sup> Dette manifesterte seg også i terminologien. De franske uttrykkene *louage d'ouvrage* og *louage de service* ble etterhvert avløst av *contrat de travail*.<sup>14</sup> Den tyske BGBs begrepsspar *Dienstvertrag* og *Werkvertrag* ble tilsvarende supplert og modifisert i teorien, senere også i lovgivningen, av begrepet *Arbeitsvertrag*.<sup>15</sup> Her ser vi hvordan begrepsspar som korresponderer med det romerrettslige (*operarum* og *rerum*) var det man holdt seg til i en første fase, men dette ble så erstattet av en annen kontraktsforståelse og nye begreper. Hos oss tok det enda lengre tid før 1800-tallets term «arbeidsleie» om denne typen arbeidskontrakter ble

---

<sup>10</sup> 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 : Fra Adam Smith til Philadelphia til idag*. Institutt for privatrett, Arbeidsrettsgruppen. Arbeidsnotater. [Oslo] 2012:1.

<sup>11</sup> Det var dessuten en partiell og asynkron utvikling. Fougnér 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. Fougnér, *Endringer i arbeidsforhold*. Oslo: Universitetsforlaget 2007, 40.

<sup>12</sup> 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 10), 203-226 (220).

<sup>13</sup> Jfr. Evju (note 10).

<sup>14</sup> Termen *contrat de travail* dukker visstnok opp første gang i 1885; se Cotterau (note 12), 220.

<sup>15</sup> Se inngående J. Rückert, «”Frei” und ”sozial”: Arbeitsvertrags-Konzeptionen um 1900 zwischen Liberalismus und Sozialismus», *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.

erstattet av *arbeidsavtale* som grunnbegrep, etter mønster av de franske og tyske termer.<sup>16</sup>

Det underordnede arbeidsforhold var ikke bare en rettsfigur som ble utviklet for å imøtekommne nærings- og forretningmessige behov. Det svarte også til en sosial realitet. På samme måte som tjenestefolk på landet og i byene stod industriarbeideren i en underlegen stilling overfor kapitaleieren, arbeidsgiveren, både sosialt og økonomisk. 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.<sup>17</sup> Nye problemstillinger, nye problemer og behov fulgte i kjølvannet av denne utviklingen. Det gjorde også lovgivning, i første omgang med fabrikktillsynsloven av 1892 – en første forløper for arbeidervernlovene<sup>18</sup> – og loven av 1894 om ulykketrygd for industriarbeidere, det første frø til folketrygdlovene. Senere kom blant annet lovfremstøt om arbeidsløshetsstrygd<sup>19</sup> og om tariffavtaler m.v. Det siste ledet frem til arbeidstvistloven av 1915.<sup>20</sup> I det hele ble nye sosiale og rettslige institusjoner skapt og videreutviklet i det vi kan kalte *den formative fasen*, som hos oss har sitt tyngdepunkt i perioden fra ca. 1885 til ca. 1915.

I en kort sammenfatning kan vi si at de grunnleggende byggestenene for en ny arbeidsrett var

- en formell kontraktsfrihet som skulle definere arbeids(tager)forholdet,
- en spinkel lovbeskyttelse (fabrikktillgivningen), 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. Norsk rett hadde ikke koalisjonsforbud eller forbud mot samvirke eller sammenslutninger av arbeidstager, 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 18990 til 1907, om. Men dette temaet går jeg ikke nærmere inn på her.

---

<sup>16</sup> Hos P. Berg, *Arbeidsrett*. Oslo: Olaf Norlis Forlag, 1930, 39; dette er første gang termen anvendes fagspesifikt og systematisk i norsk rettslitteratur.

<sup>17</sup> Se alment til dette S. Evju, «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv», *Arbeidsrett og arbeidsliv*. 1 (2003), 3-32.

<sup>18</sup> Se S. Evju, *Arbeidsrettshistoriske notater*. Institutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo. Stensilserie, nr. 31. 1979.

<sup>19</sup> Lov 12. juni 1906 nr. 3 om stats- og kommunebidrag til norske arbeidsledighetskasser.

<sup>20</sup> Lov 6. august 1915 om arbeidstvister.

### 3 Arbeidsrett som disiplin

#### 3.1 Utviklingen mot en disiplin

Som nevnt innledningsvis er arbeidsrett som juridisk disiplin forholdsvis ung. Det gjelder også når vi ser på den moderne arbeidsrettens fremvekst. I siste del av det 19. århundre og lenge fremover snakket man helst i termer som arbeiderspørsmålet, 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, som ledet videre til boken *Arbeidsrett* (1930). Forbillet 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.<sup>21</sup> Arbeidsretten er et produkt av den industrielle revolusjon med skiftet fra en hovedsakelig agrar håndverks til en industriell produksjonsøkonomi dominert av maskiner og fabrikkarbeid.<sup>22</sup> 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 celeber diskusjon mellom Potthoff, Sinzheimer og Philipp Lotmar i 1913. De mange fremstillingene som 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 fagfelt og en juridisk disiplin 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 «Arbetsreglementena 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.<sup>23</sup> Sigurd Østrem,

<sup>21</sup> Se K.W. Nörr, «Grundlinien des Arbeitsrechts der Weimarer Republik», *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 1986, 403-447 (403).

<sup>22</sup> 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).

<sup>23</sup> Jfr. L. Björne, *Den konstruktiva riktningen : Den nordiska rättsvetenskapens historia. Del III, 1871-1910*. (Skrifter utgivna av Institutet för rättshistorisk forskning, 16.) Lund: Bloms i Lund Tryckeri 2002, 189.

som skrev det første akademiske arbeid på området i Norge (jfr. i 6.3 nedenfor), brukte ikke termen, men snakket om «arbeiderspørsmålene» (Forordet).

### 3.2 Hva er en disiplin?

Ovenfor tok jeg utgangspunkt i termen «arbeidsrett» som begrep eller som en overbyggende karakteristikk for et eget, samlet rettsområde. Det leder frem mot *disiplinen* arbeidsrett. Før vi går videre til å spørre hva disiplinen omfatter, er det da på sin plass å se på hva som forstås med begrepet «disiplin».

Det er ikke et entydig begrep i vitenskapelig eller faglig sammenheng. Et enkelt utgangspunkt er at en disiplin hører til et *fagområde* og er en underinndeling av et slikt.<sup>24</sup> 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 være svært forskjellige detaljeringsgrader, både «horisontalt» og med hensyn til hovedunderinndelinger og videre inndelinger av slike. I forskningspolitiske og administrative sammenhenger vil andre kriterier enn de faginterne lett få en dominerende plass. Den norske inndelingen av vitenskapsdisipliner illustrerer dette. *Rettsvitenskap* er en «faggruppe» under fagområdet samfunnsvitenskap. Fagdisiplinene innen rettsvitenskap er få og grove kategorier. Arbeidsrett er bare ett av mange rettsområder som ikke har noen plass som disiplin i et slikt bilde.

I Universitets- og høgskolerådets inndeling av vitenskapsdisipliner er rettsvitenskap en av flere faggrupper under fagområdet samfunnsvitenskap, med syv disipliner og en «sekkekategori»:

Fagområde (øverste nivå)	<i>Samfunnsvitenskap</i>																
Faggruppe	<b>340 Rettsvitenskap</b>																
Fagdisipliner	<table> <tr> <td>341</td><td>Allmenn rettsvitenskap</td></tr> <tr> <td>342</td><td>Privatrett</td></tr> <tr> <td>343</td><td>Offentlig rett</td></tr> <tr> <td>344</td><td>Folkerett</td></tr> <tr> <td>346</td><td>Rettsinformatikk</td></tr> <tr> <td>347</td><td>Miljørett</td></tr> <tr> <td>348</td><td>Fiskerirett</td></tr> <tr> <td>349</td><td>Andre rettsvitenskapelige fag</td></tr> </table>	341	Allmenn rettsvitenskap	342	Privatrett	343	Offentlig rett	344	Folkerett	346	Rettsinformatikk	347	Miljørett	348	Fiskerirett	349	Andre rettsvitenskapelige fag
341	Allmenn rettsvitenskap																
342	Privatrett																
343	Offentlig rett																
344	Folkerett																
346	Rettsinformatikk																
347	Miljørett																
348	Fiskerirett																
349	Andre rettsvitenskapelige fag																

Fra en fagintern synsvinkel er ikke en slik tilnærming særlig velegnet. Vi er innforlivet med andre og mer fagspesifikke tilnærninger til inndeling av rettsstoffet. Noen er nok mer tradisjonsbundne enn andre. Men det er en hovedlinje, spesielt når det gjelder den materielle retten, at inndelinger søker å samle stoff som samtidig har felles trekk og et visst sær preg i forhold til andre emnefelter. Det innebærer ikke at inndelingene fører frem til klart avgrensede områder. Grenser kan være mer eller mindre uskarpe, og det

---

<sup>24</sup> 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 høgskolerådet (UHR), Norsk inndeling av vitenskapsdisipliner, 2003, 5-6, 6-7.

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.<sup>25</sup> 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 rettvitenskapelige fagdisipliner, og disiplinen kan videre deles inn i delområder – som individuell arbeidsrett, kollektiv arbeidsrett, m.v.

### 3.3 Disiplinenes saksfelt

Før det kan være tale om å dele disiplinen inn i delområder, er spørsmålet naturlig nok hva disiplinen arbeidsrett som sådan omfatter. Det har ikke noe entydig svar. 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 aktørene på kollektivt nivå. For arbeidsrettens del er det mest treffende å si at utgangspunktet 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 dens posisjon i arbeidsforholdet som ligger til grunn for disiplinenes utvikling – og som er styrende for vurderinger av hvilke behov på arbeidstagersiden som fortjener rettslig vern. 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.<sup>26</sup> Dels finner vi regulering av arbeidsforhold utenfor det som naturlig kan rubriseres som næringslovgivning, såsom 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 betraktningsmåte. Ulike typer av arbeidsforhold ble behandlet i spesiallitteratur for én type arbeidsforhold, som f.eks. tyende,<sup>27</sup> eller i

<sup>25</sup> 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 hensiktsmessighetsspørsmål». Det må vel i det vesentlige forstås på samme måte.

<sup>26</sup> Her skiller jeg meg forsåvidt fra H. Jakhelln, «Trekk av arbeidsrettens historie i Norge», *Arbeidsrett* 2009, 111–119 (112).

<sup>27</sup> 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 gjeldende regler i forholdet mellom Husband og Tjener*. 4de utg. Kristiania: Grøndahl & Søns forlag, 1917.

næringsrettslig litteratur.<sup>28</sup> Fremstillinger om flere og ulike arbeidsforhold hørte hjemme dels i *personretten*,<sup>29</sup> dels i obligasjonsretten eller i obligasjonsrettens spesielle del (bl.a. som «arbeidsleie» ved siden av «verksleie»).<sup>30</sup> 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 fabriktillsynsloven av 1892. Denne lovgivningen faller inn i det hovedmønsteret av gruppespesifikk og fragmentert regulering som da rådet grunnen. Denne statlige intervensionen i det frie arbeidsmarkedet har felles trekk med det i finner i en lang rekke andre europeiske land:<sup>31</sup>

- 1 Intervasjonen 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 lønnsutbetyaling osv.
- 2 Intervasjonene innebar begrensninger i (den liberalistiske) kontraktsfriheten; det førte med seg en økende «rettsliggjøring» av arbeidsforholdet.
- 3 Rettliggjøringen førte til etablering av offentlige organer som skulle sikre at lovgivningens krav ble overholdt (Fabrikinspektionen/Arbeidstilsynet, Arbeidsrådet/Arbeidstilsynsrådet).
- 4 Fra et generelt kontraktsrettslig perspektiv førte intervasjonen 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 vedvarde denne situasjonen med fragmentert og partiell regulering gjennom de par første tiårene av det 20. århundre.

---

<sup>28</sup> Så som i sjørettslige og bergverksrettslige fremstillinger.

<sup>29</sup> 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».

<sup>30</sup> 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. Christiana: Det norske Aktieforlag 1900, som behandler arbeidsleieforhold i noe større bredde (51-97), likeledes i annen utgave ved E. Hambro, Kristiania: Aschehoug 1905, 60-116.

<sup>31</sup> Jfr. Simitis (note 10), 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:<sup>32</sup>

- 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;  
De tre første punktene hører hos oss med til reguleringstemaene i fabriktillsynsloven av 1892, det siste (nr. 4) for en del til ulykkestrygdloven av 1894.
- 5) begrensning av arbeidstiden og rett til betalt ferie;  
Arbeidstid var et sentral 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 arbeidvernloven av 1936 var komparativt sett tidlig.
- 7) sikring av organisasjonsfrihet og fremme av adgang for arbeidsmarkedspartene (organisasjonenes) til selvregulering, ved tariffavtaler, og sikring av adgang til bruk av kollektive kampmidler;  
Både dette og det siste punktet 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.<sup>33</sup>
- 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 appellkommisjon etter ulykkestrygdloven av 1894, og senere tilsvarende representasjon i Arbeidsrådet etter § 48 i lov 10. september 1909 om tilsyn med arbeide i fabriker m.v. (som avløste fabriktilsynsloven av 1892), samt representasjon i den nye domstolen Arbeidsretten med arbeidstvistloven av 1915.

<sup>32</sup> Denne kategoriseringen trekker veksler på Hepple (note 22), 11–12.

<sup>33</sup> 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.

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 arbeidstakerside) eller flere.<sup>34</sup>

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 fabrikktillsynsloven av 1892. Det samme gjør punkt 4, med ulykkesforsikringsloven av 1894 som fulgte fabrikktillsynsloven 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. 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 vernereglene 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 styrrepresentasjon 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 ekstensjon*

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

---

<sup>34</sup> Se her T. Nordby, *Korporatisme på norsk 1920-1990*. Oslo: Universitetsforlaget, 1990.

grupper av emner følger hovedlinjene i datidig tysk litteratur.<sup>35</sup> Det samme gjelder i hovedsak Bergs avgrensning av rettsområdet, og likeledes 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.<sup>36</sup>

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 visst monn også utenfor Norges grenser.<sup>37</sup>

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.<sup>38</sup> Det er treffende. Ragnar Knoph uttrykte seg i lignende ordelag.<sup>39</sup> 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 begreppsbygningen på arbetsrättens område».<sup>40</sup> Lars Björne gir uttrykk for noe tilsvarende når han peker på at Bergs bok var den første fremstillingen av hele

<sup>35</sup> Jfr. Berg (note 16), 8 m. note 18, hvor Berg også peker på at synsmålene i litteraturen ikke var sammenfallende på alle punkter.

<sup>36</sup> Berg (note 16), 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.

<sup>37</sup> 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 arbeidsretts område i Norden og derigjennom kom til å øve innflytelse på bl.a. svensk arbeidsrett (520–521).

<sup>38</sup> Jakhelln (note 26), 113. Berg var høyesterettsdommer fra 1913, men høyesterettsjustitiarius fra 1928, og så lenge han også satt i Arbeidsretten (1916–1946) var han Arbeidsrettens formann.

<sup>39</sup> R. Knoph, «Litteratur: Paal Berg: Arbeidsrett», *Rt.* 1930.1134–1136.

<sup>40</sup> Sigeman (note 37), 520.

rettsområdet i Norge og samtidig den første vitenskapelige fremstillingen av hele arbeidsretten i Norden.<sup>41</sup>

Bergs tilslutning til kontinentaleuropeisk, spesielt tysk, doktrin er sterkest når det gjelder den tematiske presiseringen og avgrensningen av hva disiplinen arbeidsrett omfatter. Berg tok som utgangspunkt at disiplinenes emner er den «*særlovgivning* av forskjellig art som omhandler de rettsforhold som knytter sig 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». <sup>42</sup> Som et ekko av fremherskende synsmåter i tysk teori fremholdt han også at arbeidsforholdet «ikke bare [er] et formuerettslig, men også et personrettslig forhold». <sup>43</sup>

#### **4 Arbeidsrettsdisiplinen i utvikling – et norsk perspektiv**

Selv om Paal Berg hadde lagt grunnlaget, tok det litt 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». <sup>44</sup> 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. <sup>45</sup> Carl Jacob Arnholm var kortfattet inne på arbeidsavtaler og tariffavtaler i sin *Alminnelig avtalerett* fra 1949, <sup>46</sup> 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 disiplinenes 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 dominert fagfeltet fra 1945 til han falt for aldersgrensen i 1977,

---

<sup>41</sup> Björne (note 8), 305.

<sup>42</sup> Berg (note 16), 8. Bergs kursivering i første sitat, min kursivering i siste sitat.

<sup>43</sup> Berg (note 16), 6; jfr. f.eks. E. Jacobi (note 42), 55 m. note 54.

<sup>44</sup> Se R. Knoph, *Oversikt over Norges rett*. Oslo: Nationaltrykkeriet 1934, 261.

<sup>45</sup> Se Fredrik Stang, *Innledning til formueretten*. Oslo: H. Aschehoug & Co. 1935, 275.

<sup>46</sup> C.J. Arnholm, *Alminnelig avtalerett*. Oslo: Johan Grundt Tanum 1949, 17–19 o.fl.st.

hadde en mer begrenset tilnærming. Han trakk ikke inn helse og sikkerhet – arbeidsmiljø i dagens terminologi – eller arbeidstilsyn, det offentlige arbeidervern med andre ord, og 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*.<sup>47</sup>

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. Arbeidsløshetstrygd, yrkesskadetrygd og andre «sosialrettslige» temaer har aldri blitt en etablert del av disiplinen arbeidsrett hos oss. Dette lå utenfor Kristen Andersen 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 arbeidsløshetstrygden. 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.

Avgrensningen av disiplinen mot offentlige tjenestemanns 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 pre-legislative perioden fra 1890 og fremover. Den fikk sin første forankring i bestemmelsen om gjensidig anerkjennelse av foreningsretten i «jernoverenskomstene»<sup>48</sup> av 1907, og en mer spesiell regulering fikk plass i skolelovgivningen i 1909.<sup>49</sup> Dette ledet frem til den brede,

---

<sup>47</sup> H. Jakhelln, *Oversikt over arbeidsretten*. Oslo: NKS-Forlaget 1993, 2. utg. 1996. Tredje utgave Oslo: N.W. Damm & Søn 2004, 4. utg. 2006.

<sup>48</sup> Det er de fem landsomfattende tariffavtalene 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».

<sup>49</sup> Se S. Evju, «Barnehaver, livssyn og § 55 A», *Lov og Rett* 1979, 27–61 (32–33).

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.

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 dette 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).<sup>50</sup>

## 5 Arbeidsrett idag – Arbeidsrettslige funksjoner

Arbeidsretten startet spadt 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 skjæringsfelt 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 reguleringsemner som sådanne det gjelder, men arbeidsrettens formål og funksjoner.

Det grunnleggende utgangspunktet, både om hvorfor og hvordan, er å sikre et *vern for den svakere part* i den individuelle avtalerelasjonen. Erkjennelsen av det asymmetriske i et 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, fra tysk og irsk hold, og er idag et grunnelement i Den internasjonale arbeidsorganisasjons (ILO) konstitusjon gjennom Philadelphia-erklæringen fra 1944.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Jakhelln (note 47) behandler en del av temafeltet i kapittel 8.

<sup>51</sup> 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

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.<sup>52</sup> Otto Kahn-Freund sa det slik at «[t]he main object of labour 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.

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 toårige tariffoppgjørene og i statlige budsjetttdokumenter, og det er grundig belyst i historiske, samfunnsvitenskapelige og økonomiske spesialstudier.<sup>53</sup>

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 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 tillitsskapende. Hvis vi

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 S. Evju, *Labour is not a commodity : Fra Adam Smith til Philadelphia til idag*. Institutt for privatrett, Arbeidsrettsgruppen. Arbeidsnotater 2012:1.

<sup>52</sup> 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.

<sup>53</sup> 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, *Lønnsforhandlinger 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.

henfaller til en EU/EØS-rettslig betraktningsmåte, 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»<sup>54</sup> er ett uttrykk for en slik tilnærming. Men det er en for snever betraktningsmåte; 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 «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 sysselsettings-situasjonen 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,<sup>55</sup> 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

<sup>54</sup> 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 Rüffert v Land Niedersachsen* [2008] EFD I-1989, og sak C-319/06 *Commission of the EC v Luxembourg* [2008] EFD I-4323.

<sup>55</sup> Både OECD og Verdensbanken opererer med indekser for «strikthet» 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](http://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](http://www.doingbusiness.org/data/exploretopics/employing-workers).

problemstillinger en ny dimensjon. Hvis det inntrer 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 yrkesskadeerstatning<sup>56</sup> bærer i seg begge dimensjoner, det samme gjør folketrygdlovens regler om sykepenger og arbeidsgiverperiode.<sup>57</sup> Loven om lønnsplikt ved permitteringer<sup>58</sup> har en tydeligere innretning mot fordelingen av økonomiske belastninger mellom arbeidegiver og det offentlige gjennom arbeidsløshetstrygden. 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 permittere arbeidstagere. Reglene om rett til permisjoner og trygdeydelser 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 globaliseringens fase, 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 ligger også å tilpasse seg for å unngå at det vesentlige går tapt. Det forslitte uttrykket om å «forandre for å bevare» kan være et fortsett uttrykk for dette.

## **Del II Forskning og fagutvikling på hjemlig grunn**

### **6 Arbeidsrettsforskningen**

#### *6.1 Innledning*

I avsnitt 4 foran var temaet hvordan disiplinen arbeidsrett ble etablert i norsk rettsvitenskap og hvordan den har utviklet seg. Perspektivet var «eksternt», interessen rettet seg mot hva disiplinen omfatter og hvordan den er bygget opp. I denne delen er perspektivet «internt». Her retter jeg blikket mot hva som har skjedd i faget arbeidsrett og med faget som forsknings- og undervisningsfag ved de juridiske fakulteter, først og fremst Det juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo. Temaet i dette hovedavsnittet er utviklingen i arbeidsrettslig forsknings- og faglitteratur, fra den sistes del frem til ca. 1970. I de neste

<sup>56</sup> Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring.

<sup>57</sup> Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd, kapittel 8.

<sup>58</sup> 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, arbeidsløshetstrygd og lønnsplikt», *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 2, 185–302 (2007).

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 skisser 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 rettsspørsmål 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 i hvertfall 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 ved bruk av andres arbeider og ved henvisninger m.v.

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

### *6.3 Akademiske gradsarbeider*

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

Den første norske doktorgraden på arbeidsrettens område ble tildelt i 1926, til Sigurd Østrem med avhandlingen *De kollektive arbeidskampe etter 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 rettskildegrunnlag. Efter

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, bearbeidede og utvidede utgaver, hvilket er meget uvanlig for akademiske avhandlinger. Siden har det kommet til fire doktorgradsarbeider. Elisabeth Vigerust fikk doktorgraden i 1998 på en kvinnerettlig/arbeidsrettlig avhandling, *Arbeidstakeres rettsstilling ved graviditet og omsorg : med hovedvekt på forbudet mot kjønnsdiskriminering* (Universitetet i Oslo, 1998).<sup>59</sup> I 2006 disputerte Terese Smith Ulseth på avhandlingen *Daglig leder: samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett* (Universitetet i Oslo 2005).<sup>60</sup> I 2009 disputerte Helga K. Aune for graden ph.d. 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 *Handlaus gjæte : Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer 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).<sup>61</sup>

Dessuten er det avgitt en ph.d.-ved fakultetet i Oslo, som har 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 oppholdt seg ved Nordisk institutt for sjørett og disputerte i Oslo.

I tillegg til doktorgradene er det avgitt to licentiatgrader. Henning Jakhelln ble lic. jur. i 1967 på avhandlingen «Avskjedigelse etter sjømannslovens § 33» (Oslo: Universitetsforlaget), og Mette Borchgrevink fikk licentiatgraden i 1985 med en EDB- og arbeidsrettslig avhandling om «Ny teknologi i arbeidslivet : Rettslige aspekter».<sup>62</sup> 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 Fougnier fikk ph.d.-graden ved Handelshøjskolen, Aarhus Universitet, i januar 2007 på avhandlingen «Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt»,<sup>63</sup> og Bjørn Eriksen ble ph.d. ved

<sup>59</sup> I revidert versjon som bok, *Arbeid, barn og likestilling : rettslig tilpasning av arbeidsmarkedet*. Oslo: Tano Aschehoug 1998.

<sup>60</sup> I revidert versjon som bok, *Daglig leders stillingsvern: samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*. Oslo: Universitetsforlaget 2006.

<sup>61</sup> I revidert versjon som bok med samme tittel, Leiden/Boston: Martinus Nijhoff 2007. International studies in human rights v. 91.

<sup>62</sup> Oslo: Det juridiske fakultet 1984; i revidert versjon som bok med samme tittel, Oslo: Universitetsforlaget 1985.

<sup>63</sup> Århus: Juridisk institut, Handelshøjskolen 2007, to bind. I revidert versjon som bok, med samme tittel, Oslo: Universitetsforlaget 2007.

Handelshøjskolen i København i juni 2007 med et rettsempirisk arbeid om «Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed».<sup>64</sup>

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, som som har overtatt hos oss for graden dr. juris. fra 2007. I Danmark ble licentiatgraden avløst av graden ph.d. i 1988, og man har beholdt graden dr. juris. 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 kan 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.<sup>65</sup>

Flere akademiske gradsarbeider enn disse er det ikke, så langt. I et komparativt perspektiv er antallet beskjedent. Fra 1990 til og med 2011 er det avgjort 69 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 avgjort 31 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.<sup>66</sup>

#### *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.<sup>67</sup> Det er meget mulig etter datidens standard. Berg trakk store veksler på samtidig, særlig tysk, doktrin, men boken gir en genuin behandling av norsk rettskildemateriale 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 Solnørdal og Einarsen i Voldgiftskomiteéens innstilling fra 1909.<sup>68</sup> De har nok først og fremst

<sup>64</sup> København: Handelshøjskolen i København 2007, upublisert manuskript. I revidert versjon som bok med samme tittel, Oslo: Gyldendal Akademisk 2011.

<sup>65</sup> Se mer om gradsstrukturer og ulikheter mellom dem O. Hasselbalch, «Lic.jur. – Ph.D. – Dr. Jur.(is) – Jur. dr.», *Tidsskrift for Rettsvitenskap* 2007, 614–620.

<sup>66</sup> Tallene bygger på materiale jeg har samlet inn, dels med bistand av nordiske kolleger. Materiale er bare delvis nettpublisert, på [www.jus.uio.no/ifp/forskning/omrader/arbeidsrett-publikasjoner/avhandlinger/avhandlinger/nordiske.pdf](http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/omrader/arbeidsrett-publikasjoner/avhandlinger/avhandlinger/nordiske.pdf), men se nu Appendiks 5.

<sup>67</sup> 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](http://snl.no/nbl_biografi/Paal_Berg/utdypning).

<sup>68</sup> 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).

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,<sup>69</sup> avfølte 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.<sup>70</sup> Kristen Andersen publiserte sitt debutarbeid i denne sammenhengen, *Streik og Arbeidsboikott etter norsk rett* (1932).<sup>71</sup> Efter datidens standard må dette kunne karakteriseres som et rettsvitenskapelig arbeid, med enkelte utblikk til fremmed rett og litteratur. Det skulle gå nesten 25 år før Kristen Andersen igjen publiserte et bidrag til arbeidslitteraturen.<sup>72</sup> Arbeidsrettslige spørsmål ble ellers berørt i annen litteratur. Knoph, Stang og Arnholm er alt nevnt.<sup>73</sup> Fra en tidligere fase bør også Knophs diskusjon av styringsrettens rettslige posisjon, i «Hensikten», nevnes.<sup>74</sup> 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),<sup>75</sup> og hans artikkel om streikebryterspørsmål fra 1958.<sup>76</sup> Kristen Andersens *Arbeidsretten og organisasjonene* (Oslo: Johan Grundt Tanum 1955, 2. oppdag 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 jubileet for

<sup>69</sup> 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.

<sup>70</sup> J. Skeie, *Ulovlige midler i arbeidskampen*. Oslo: [Justisdepartementet] 1931.

<sup>71</sup> 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 ehvervsmessig boikott», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1932, 45–80.

<sup>72</sup> Andersen disputerte i 1937 på en konkurranserettlig avhandling, *Rettens 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).

<sup>73</sup> Jfr. foran v. note 45–47.

<sup>74</sup> R. Knoph, Hensiktens betydning for grensen mellom rett og urett. Kristiania: Norli 1921.

<sup>75</sup> K.E. Henriksen, *Tariffavtale og fredsplikt*. Oslo: Grøndahl & Søns Boktrykkeri 1956.

<sup>76</sup> K.[E.] Henriksen, «Streikearbeid – streikebryter», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1958, 405–424.

arbeidstvistloven av 1915.<sup>77</sup> Ut over dette publiserte Andersen bare noen mindre artikler o.l. på arbeidsrettens område fra 1960 til 1977.<sup>78</sup> 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 66). 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.<sup>79</sup>

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 Kjønstad ble utnevnt i professoratet etter Andersen i 1978. Kjønstad 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.<sup>80</sup> I

---

<sup>77</sup> K. Andersen, *Arbeidskamp og arbeidsrett. Et 50-års –jubileum*. Utgitt for å markere arbeidstvistlovens 50 årsjubileum. Oslo: Johan Grundt Tanum 1965.

<sup>78</sup> Se bibliografi i *Rett og humanisme : festskrift til Kristen Andersen 6. august 1977*. (H. Jakhelln m.fl., red.) Oslo: Tanum-Norli 1977.

<sup>79</sup> Se S. Evju, *Arbeidsretten. Perioden 1986–90 i oversikt. Rettens medlemmer og saksstatistikk 1916–90*. Oslo 1991 (Utg. av) Arbeidsretten. (HG-1008.). En forenklet versjon av opplysningsene finnes på Arbeidsrettens nettsider, <http://www.arbeidsretten.no/index.php?-module=Pagesetter&func=viewpub&tid=4&pid=9>.

<sup>80</sup> 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.)

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 (jfr. s. 23 foran). Jens Edvin Andreassen (nå Skoghøy) gav ut den første moderne fremstilling av sjømannsretten i 1983.<sup>81</sup>

Da Evju fikk førstestillingsopprykk i 1981, overtok han fagansvaret fra Kjønstad. Undervisningssamarbeidet 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 brevhodefenomen og en identitet utad. Det var ikke andre enn Evju og Jakhelln som var knyttet til faget, samt tidvis noen studenter som skrev spesialfagsavhandling, før Helga Aune begynte som doktorgradsstipendiat i 2000.

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.<sup>82</sup>

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.<sup>83</sup> Jakhelln publiserte flere arbeider om ulike emner,<sup>84</sup> 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 : tilsetting og opphør av arbeidsavtaler : rett og plikt i arbeidsforholdet* (Oslo: Universitetsforlaget

<sup>81</sup> J.E. Andreassen, *Innføring i mannskapsrett*. Tromsø: Eget forlag 1983.

<sup>82</sup> Dokumenter i forf.s arkiv.

<sup>83</sup> Boken *Organisasjonsfrihet, tariffavtaler og streik*. Oslo o.a.st: Universitetsforlaget 1982, artikkelen «Tariffavtalens effektivitet», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1984, 254–292, og et par mellomliggende studier.

<sup>84</sup> 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.

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.<sup>85</sup> 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 dernest Tarjei Thorkildsens studie av «annen arbeidskamp» i 1990.<sup>86</sup>

## 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 førstellingskompetanse 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 2004.

Ved inngangen til 1990-årene fikk faget et nytt løft. Henning Jakhelln ble 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 førstellingsinnehavere 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 arbeidvernlovene/arbeidsmiljølovene, som startet med Rømckes kommentar til arbeidvernloven

---

<sup>85</sup> 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 samfundsvideuskabelig kvindeforskning 1988.

<sup>86</sup> 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.

av 1936,<sup>87</sup> 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, personopplysningsloven. Læreboks- og oversiktsfremstillinger er litt forfleret, og artikkellitteraturen 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 for omfattende. 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,<sup>88</sup> ble faget undervist som ett over to semestre med 40 undervisningstimer *per semester*. I 2001 ble undervisningstiden 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 forslag, 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 er arbeidsrett valgfag, nu delt i to kurs, Arbeidsrett I og II som begge behandler både individuell og kollektiv arbeidsrett. Begge undervises i høstsemesteret, med henholdsvis 20 og 16 forelesningstimer. Førsteamanuensis Tine Eidsvaag er kursansvarlig. 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, nu 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).

---

<sup>87</sup> F. Rømcke, *Lov om arbeidervern av 19 juni 1936 : Med anmerkninger og henvisninger*. Oslo: Olaf Norlis Forlag 1936.

<sup>88</sup> 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.

## 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. Det er 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 rekrutteringsstillinger og to student-vit.ass.-stillinger. Det har gitt synbare resultater så langt, men garanterer ikke at det sikres en ettervekst som kan eller vil ivareta de akademiske funksjonene og fagets behov i en videre sammenheng. Dessuten er det en oppgave å styrke faget ved de andre juridiske fakultetene. Det vil ikke være noen tilfredsstillende løsning å tenke i universitets- og forskningspolitiske baner mot å samle kompetanse bare ved ett lærested.

En annen utfordring er å utvikle litteraturen til bedre å imøtekommne de aktuelle behov. Her er adekvate læremidler i undervisningen ved universitetet 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 akademia og det praktiske rettsliv om mer dyptgående 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.<sup>89</sup> 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. 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 menneskerettighets-spørsmål 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.

---

<sup>89</sup> Se [www.jus.uio.no/ifp/forskning/områder/arbeidsrett/arrangementer/arbeidsrettsseminarene/](http://www.jus.uio.no/ifp/forskning/områder/arbeidsrett/arrangementer/arbeidsrettsseminarene/).

**APPENDIKS I** Magnus Lagabøtes landslov. Oversatt av Absalon Taranger (1915). Oslo/Bergen: Universitetsforlaget  
Fra Del VIII Kjøpebolken, kap. 22

da er han saket 3 ører sølv til kongen. Men hin skal ha sin løn (kaup sit) og værdien av den kost (matarverd), som han ikke har nydt. Men om leiemand ikke vil holde avtale (máli) med husbonden, da skal husbonden kreve av ham slike arbeide, som han haandsolgte (handseld) ham og tilby ham kost og hus (vist) med vidner. Men vil han ikke det, da er han saket 3 ører sølv til kongen, og husbonden kan hente hos ham saa meget som han skulde gi ham i løn; men kostværdet skal han ikke ha, fordi han selv gir avkald paa maten. Men om nogen vitende lejer (tek) en andens arbeidsmand, da er han saket en halv mark sølv til kongen. Men om han (arbeideren) paatar sig mandsverk<sup>1</sup> og faar ikke gjort det, da skal mænd vurdere, hvor stort nedslag i lønnen han derfor skal tale. 3. Nu legges leiemand syk eller saar, om han ligger en halv maaned,<sup>2</sup> da skal han ikke derfor ha nedslag i lønnen hos den husbonde, som skjønsomme mænd finder er formuende nok dertil. Men om han ligger længer, da skal skjønsomme mænd værdsætte arbeidstapet og den kost, han nyter, eller føre ham til hans arving.

Kilde: Js. VII 19 (128); G. 70, jfr. F. X 10.

Kap. 22. Om en husbonde ikke vil holde avtale med sine arbeidsfolk.

1. Nu kjøper nogen arbeide av en fri mand, da skal alt det holdes, som de blir forlikt om. Men om husbonde ikke vil holde avtalen (máli) med sin leiemand og viser ham bort fra sit hus (visar honum or vist), da skal han kreve sit ophold hos ham med 2 vidner og tilby ham slike arbeide, som de blev forlikt om. 2. Nu hvis husbonden ikke vil det,

da er han saket 3 ører sølv til kongen. Men hin skal ha sin løn (kaup sit) og værdien av den kost (matarverd), som han ikke har nydt. Men om leiemand ikke vil holde avtale (máli) med husbonden, da skal husbonden kreve av ham slike arbeide, som han haandsolgte (handseld) ham og tilby ham kost og hus (vist) med vidner. Men vil han ikke det, da er han saket 3 ører sølv til kongen, og husbonden kan hente hos ham saa meget som han skulde gi ham i løn; men kostværdet skal han ikke ha, fordi han selv gir avkald paa maten. Men om nogen vitende lejer (tek) en andens arbeidsmand, da er han saket en halv mark sølv til kongen. Men om han (arbeideren) paatar sig mandsverk<sup>1</sup> og faar ikke gjort det, da skal mænd vurdere, hvor stort nedslag i lønnen han derfor skal tale. 3. Nu legges leiemand syk eller saar, om han ligger en halv maaned,<sup>2</sup> da skal han ikke derfor ha nedslag i lønnen hos den husbonde, som skjønsomme mænd finder er formuende nok dertil. Men om han ligger længer, da skal skjønsomme mænd værdsætte arbeidstapet og den kost, han nyter, eller føre ham til hans arving.

Kilde: Js. VII 19 (128); G. 70, jfr. F. X 10.

<sup>1</sup> Js. dírvéðisverk == akkordarbeide; jfr. ákvæðistieigr == dragsslaatt.

<sup>2</sup> I G. 70 er fristen blot 5 natter, men i Js. 1½ måned, som også findes i Grágás II kap. 240.

## APPENDIKS 2

### Chr. Vs NORSKE LOV: Tredie Bog. 21 Cap.

*21 Cap. Om Tienistefolk paa Landet og i Kiøbstæderne, Inderster og Løsgængere.*

#### 1 Art.

Tienistefolk maa ej med deris Forseelse føre deris Husband Skade paa, men de bør selv at lide for hvis de brut have.

#### 2.

End giver Husband sin Tiener, eller anden, Fuldmagt paa sine Vegne at forrette noget, da bør Husbanden selv at svare til, hvad derudi forseis af de, som hand Fuldmagt givet haver, og af hannem igien søger Opretning.

#### 3.

Begaais noget uskielligt imod Tieneren af andre, end Husbanden, da opbær Tieneren selv Bøder.

#### 4.

Ingen ledig Karl, eller Inderste, som sider til Huse paa Landet, maa bortfæste sig til Bonde-Arbejd og Tieniste ringere, end heelt, eller halvt, Aar uden et halvt Aars Løns Forbrydelse.

#### 5.

Og skal saa ingen paa Landet hos Bønderne for Dagløn arbejde uden gifte og boesatte paa Gaarde, eller Gaardsparter, og Gade-Husmænd, som giøre og give aarlig Rettighed til deris Herskab.

#### 6.

Dog skal hermed ikke være forbudet, at de som sig ved Søekanten paa nogle visse Tider om Aaret af Fiskeri og Søen allene nære, jo herefter, som tilforn, maa om Vinteren, og naar de ikke ere til Søes, sig for Dagløn bortfæste: Ei heller at Tærskere jo maa lade sig antage af hvem, som dem behøve til deris Korn at utdærske, paa hvad Tid og til hvilken Tid mand haver dennem behov.

#### 7.

Inderster, være sig Karle, eller Qvinder, maa ikke af Gaard- eller Hus-Mænd til Værelse antagis under deris Fæstis Fortabelse, uden det dennem af Husbanden, eller hans Fuldmægtig, bevilgis, som om Indersters Forhold og Næring sig skal lade informere, saa det kand være Husbanden og Bonden uden Skade.

#### 8.

Naar nogen Fremmet til Sognene ankommer, skal Bønderne strax give Præsten det tilkiende, som deris Pas og Bevis, de medbringe, skal læse og dem overhøre; Og dersom nogen Mistanke kunde være, da Præsten det for Herskabet, eller hans Fuldmægtig angive; Og skulle Præsterne flittig antegne deris Navne og Fødestæd, som sig i deris Sogne opholde, være sig Inderster, Tieniste-Karle og Drenge, eller Løsgængere, at mand hos dennem herom, naar behøvis, kand have fuldkommen Efterretning.

#### 9.

Alle Tienistekarle og Drenge, som til Bonde-Arbejd ere antagne, hos hvem det og være kand, med mindre de fæste Gaarde, eller Gaardsparter, hvorpaa de sig kunde nære, skulle være forpligtede deris Tieniste otte Uger for Fardag, som er Sommer-Natten den 14 April, og Vinter-Natten den 14 Octobris til deris Husband lovligen at opsig; Og saa fremt Husbanden dennem utilbørlig vil opholde, maa de Tienisten løskynde i nogle af Byens, eller Sognefolkets Nærværelse, eller og til Kirkestævne: Udførmer Husbanden dennem derfor med Hus, eller Slag, straffis som for Vold.

## 10.

Naar Tieniste-Tyende, Mands- eller Qvindis-Personer, lovlig deris Tieniste eengang opsgaet have, synderligen om de uden Sognet sig agte at begive, da skal deris Sognepræst være forpligtet at meddeele dem Bevis, naar de den begære, at de ere fri og ledige fra Herretieniste til Lands og Vands, saa vel som fra Bondens Tieniste, og for Egeskab, saa fremt de ellers ikke med nogen trolovede, eller viede, ere. Og skal ingen Præst under tilbørlig Straf saadan Bevis dem vegre, eller og den dennem over en halv Dag forholde; Og skulle Præsterne give alle Skudsmaal beskrevne under deris Hænder og Signeter, som de ville ansvare og være bekient. De nyde derfor af en hver Tienistekarl, Dreng, eller Qvinde, fire Skilling Danske.

## 11.

Begiver nogen Karls- eller Qvindis-Person, sig ulovlig af deris Husbonders Tieniste, da skulle de have forbrut saa meget, som deris halve Aars Løn sig kand beløbe, halvdeelen til Husbonden og halvdeelen til Husbondens Herskab; Og de, som dem videndis antage, skulle have dobbelt saa meget til den forrige og rette Tienistetyendis Husband og hans Herskab forbrut.

## 12.

Hvo som tager anden Mands Svend, Tiener, eller Tienisteqvindfolk i Tieniste uden Pasbord, hand skal svare den, som Tieneren uden lovlig Afsked er fradragen, til al den Skade hand derover lider, og derforuden bøde til hannem, som ovenbemælt er; Og skal en hver give sine Tienistefolk, Mands- og Qvindis-Personer, naar de fra hannem skillis, Pasbord, som de have fortient, at ikke nogen derover bliver bedragen.

## 13.

Ingen maa tage en anden Mands Tiener i Forsvar, før end hand lovligen skilt er fra sin Husbonde.

## 14.

Tilsiger nogen sin Tieniste og tager Fæstepenge paa Haanden, og vil ikke gaa i Tieniste, betale Fæstepengene igjen og derforuden fierde Parten af et Aars Løn, som hand skulle have, dersom hand hafde kommet udi Tieniste: End haver hand ingen Fæstepenge opbaaret, betale dog et Fierding Aars Løn, som sagt er.

## 15.

Antager mand nogen til sin Tieniste, og vil hannem siden uden lovlig Aarsag ej annamme, da beholder den, som antaget var, hvis Fæstepenge given er, angerløs; Og derforuden bør Husbonden at give hannem fierde Parten af et Aars Løn, som hand skulle have, om hand i Tienisten hafde kommet.

## 16.

Naar nogen Tienistefolk, som deris Tieniste opsgaet have, eller andre Løsgængere, som ikke ere boesatte og tiende til Kongen, Kirken og Præsten, eller giøre og give dem nogen Rettighed, ej heller have fuldkommen 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 entholte sig fra at tiene; Eller om de i fremmede Lande her af Riget sig vilde udsnige, og siden betrædis, da derfor søgis, tiltalis og straffis med Fængsel og Jern. Og da skal Kongens Amptmænd dennem, som paa Kongens Grunde saaledis skyldige 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 Avind forurettede ere, under det Skin at være Løsgængere, de da kunde igien til Rette forhielpis.

17.

Iligemaade skal med dennem forholdis, som sig for Soldater udgive, eller Soldater ere, og Landene igjennem stryge; Dog de tienisteløse Folk og Soldater undertagne, som lovlige Pas have og skieligen befndis paa deris rette Vej og Rejse at være stæde, og sig uden Tryglen opholde, eller og uden Tivilsmaal den Formue eje, at de sig deraf kunde holde, og uden nogen Mands Skade have sig med Lediggang at opholde; Hvorpaa de bør, om begæreris, at skaffe Sognevidne og Skudsmaal.

18.

Kongens Amptmænd skulle hver i sit Ampt tvende gange om Aaret, som er den første Junii og den første Decembris, holde *Inquisition* over alle saadanne Folk, saa og forfare hvorledis med alt det, som her forskrevet staar, forholdis og da tilforn Herskabet paa Landet, som i hans Ampt boendis er, derom advare, at en hver paa sin Grund kunde paa samme Dag og Tid holde Randsagning, og tilhierge, at dette fyldistgiøris.

19.

Findis nogen, som sig tilside holder paa de to forskrevne Dage, naar *Inquisitionen* skeer, da skulle de agtis for Løsgængere, og strax paagribis, og med dennem handlis, som tilforn er mælt.

20.

Dersom Herskabet paa Landet ikke selv formaar saadanne motvillige og Løsgængere at antaste, straffe, eller i god Forvaring at have, eller dennem ikke til egen Tieniste og Arbejd vil bruge, da maa de det Kongens Amptmænd, i hvis Ampt de ere boende, tilkiende give, og dennem til hannem lade overantvorde, at hand sig med dennem, efter som før er mælt, kand forholde.

21.

Findis nogen Løsgængere, eller dem, som ingen Pas, eller rigtig Beskeed have, videndis til sig at holde, dem huse og hæle, de skulle paa Landet have forbrut deris Fæste til Husbond, og derforuden, om dennem overbevisis nogen ulovlig Handling og Fællisskab med saadanne at have, haft, at staa til Rette derfor og straffis, som vedbør; Men i Kiøbstæderne skulle de, som det giøre, straffis, som de der huse Fredløse.

## APPENDIKS 3

### **Loi le Chapelier (14. juni 1791)**

In the spring of 1791, as the National Assembly worked on political and social reforms, workers in Paris took economic matters into their own hands by staging a series of strikes and demonstrations against their employers. To many deputies, most prominently Isaac–René–Guy Le Chapelier, the workers were still thinking in terms of a guild concept, and they were acting on a collective rather than an individual basis. Thus Le Chapelier found their demands for higher wages contrary to what he claimed were the new principles of the Revolution. To prevent continued associations of workers based on such economic interests, he introduced a measure (passed into law on 14 June 1791) that historians remember by his name, the "Le Chapelier law." It barred craft guilds and would bar trade unions until 1884.

---

Article 1. In that the abolition of any kind of citizen's guild in the same trade or of the same profession is one of the fundamental bases of the French Constitution, it is forbidden to reestablish them under any pretext or in any form whatsoever.

Article 2. Citizens of the same trade or profession, entrepreneurs, those who have set up shop, workers and journeymen of any skill may not, when assembled, appoint a president, secretaries, or trustees, keep accounts, pass decrees or resolutions, or draft regulations concerning their alleged common interests.

Article 3. All administrative or municipal bodies are forbidden to receive any address or petition in the name of an occupation or profession, or to make any response thereto. Additionally, they are enjoined to declare null and void whatever resolutions have been made in such manner, and to make certain that no effect or execution be given thereto.

Article 4. It is contrary to the principles of liberty and the Constitution for citizens with the same professions, arts, or trades to deliberate or make agreements among themselves designed to set prices for their industry or their labor. If such deliberations and agreements are concluded, whether accompanied by oath or not, they will be declared unconstitutional, prejudicial to liberty and the Declaration of the Rights of Man, and will be null and void. Administrative and municipal bodies shall be required to declare them as such. The authors, leaders, and instigators who provoked, drafted, or presided over these agreements shall be charged by the police and at the request of the communal attorney will be fined 500 livres, suspended for a year from the enjoyment of all rights of active citizenship, and barred from admittance to the primary assemblies.

Article 5. All administrative and municipal bodies are forbidden, even if the members are using their own names, to employ, admit, or allow to be admitted to their professions in any public works, those entrepreneurs, workers, or journeymen who have provoked or signed the said deliberations or conventions, unless, of their own accord, they have presented themselves to the registrar of the police court to retract or disavow them.

Article 6. If the said deliberations or convocations, posted placards, or circular letters contain any threats against entrepreneurs, artisans, workers, or foreign day-laborers working there, or against those accepting lower wages, all authors, instigators, and signatories of such acts or writings shall be punished with a fine of 1,000 livres each and imprisoned for three months.

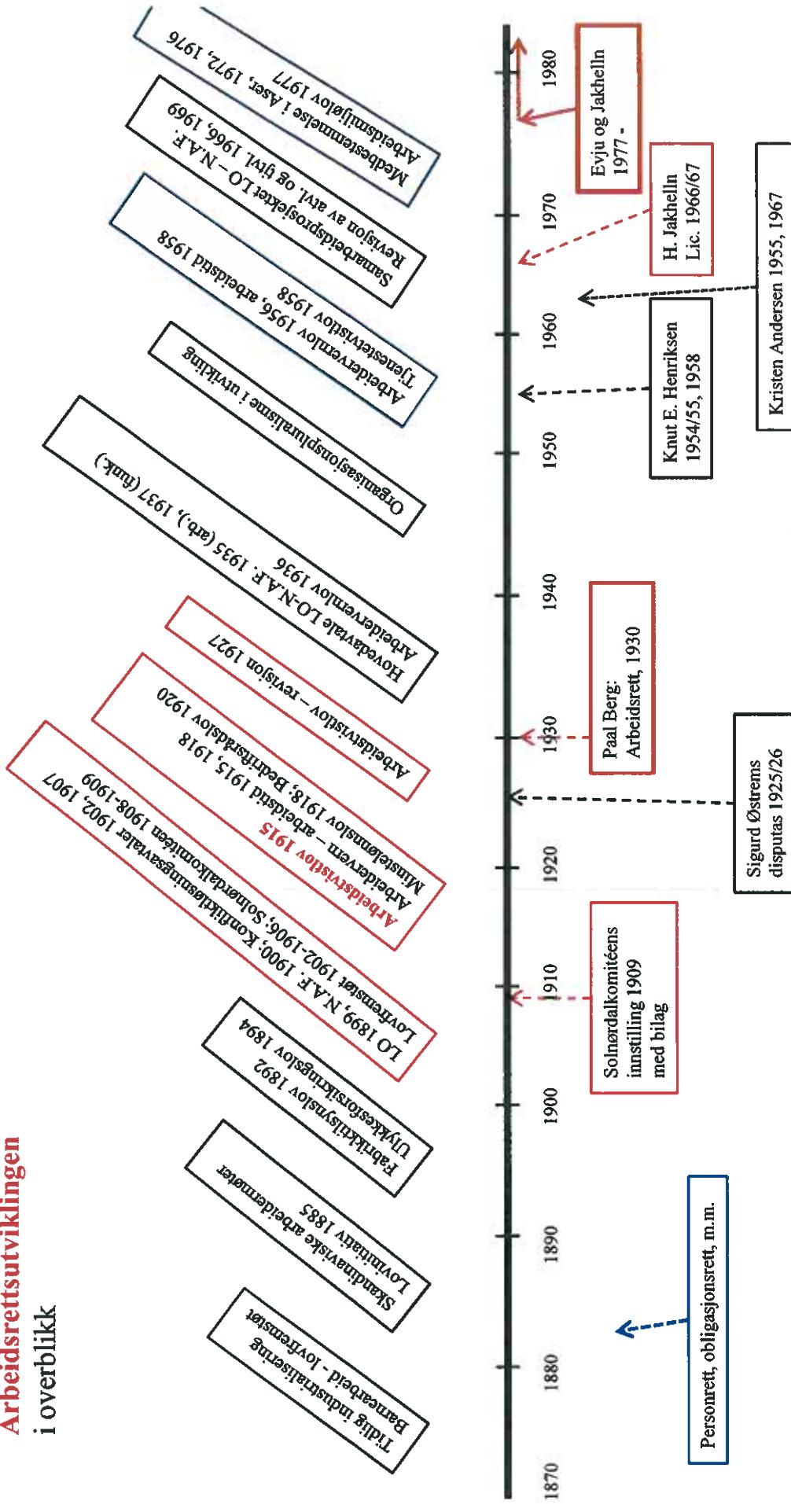
Article 7. Those who use threats or violence against workers who are taking advantage of the freedoms granted to labor and industry by constitutional law shall be subject to criminal prosecution and shall be punished to the fullest extent of the law, as disturbers of the public peace.

Article 8. All assemblies composed of artisans, workers, journeymen, day-laborers, or those incited by them against the free exercise of industry and labor, belonging to any kind of person and under all circumstances mutually agreed to, or against the action of police and the execution of judgments rendered in such connection, as well as against public auctions and adjudications of various enterprises, shall be considered seditious assemblies, and as such shall be dispersed by the guardians of the law, upon legal warrants made thereupon, and shall be punished to the fullest extent of the laws concerning authors, instigators, and leaders of the said assemblies, and all those who have committed assaults and acts of violence.

Source: John Hall Stewart, A Documentary Survey of the French Revolution (New York: Macmillan, 1951), 165–66. (Slightly retranslated)

<http://chnm.gmu.edu/revolution/d/370/>

## Arbeidsrettsutviklingen i overblikk



# **Nordiske dr. juris / juris dr. og ph.d.-avhandlinger i eller med tilknytning til arbeidsrett**

## Landsvis oversikt 1879 – 2011

*Danske ph.d.-grader er angitt med [P]. – Om grader og gradsnivåer vises det til Ole Hasselbalch, «Lic.jur. – Ph.D. – Dr. Jur.(is) – Jur. Dr.», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 2007, 614-620.*

Der disputas/avhandlingsforsvar har funnet sted et annet år enn publiseringssåret for avhandlingen, er disputasåret angitt i hakeparentes. Det samme gjelder disputassted dersom dette er et annet enn utgiversted for avhandlingen.

## **Danmark**

1. *[Fredrik] Vinding Kruse*, Arbejdets og Kapitalens Organisationer, retslig bedømt. : I Del. Synspunkter for Retsudviklingen i Industriens Hovedlande. København, P. Hansens Bogtrykkeri, 1913.
2. *Ole Hasselbalch*, Arbejdsretlige Funktioner. København: Juristforebundets Forlag, 1979. (Stockholms universitet 1980)
  - Anm. av Folke Schmidt i *Tidsskrift for rettsvitenskap* 1980, s. 258 ff, av Sten Edlund i *Svensk Juristtidning* 1981, s. 302-310, av H. G. Carlsen i *Ugeskrift for retsvæsen* 1980 s. 50 ff, og av Stein Evju i *Lov og Rett* 1981, s. 45-48. Også anm. av Ole Krarup i *Juristen & Økonomen* 1981, s. 33 ff, med efterfølgende diskusjonsinnlegg. Jfr. også diskusjon i *Rettfærd* nr. 15 og 17 (Niklas Bruun og Ole Hasselbalch).
3. *Hanne Petersen*, Informell ret på kvindearbejdspladser : En retsteoretisk og empirisk analyse. København: Akademisk Forlag, 1991. (Ett av tre arbeider som tils. dannet grunnlag for disputasen; se Weis Bentzons anm. nedenfor)
  - Anm. av Ole Krarup, i *UfR* 1992 B s. 113 ff.; av Agnete Weis Bentzon, i *Juristen* 1992 s. 188 ff.; og av Anders von Koskull, i *Rettfærd* nr. 56 (1992), s. 104 ff.
4. *Sune Troels Poulsen*, Loyalitetspligt og Erhvervsforbud. København, Jurist og Økonomforbundets Forlag, 1991. [P]
5. *Ruth Nielsen*, Arbejdsgiverens ledelsesret i EF-retlig belysning. København, DJØF, 1992.
  - Anm. av Ole Krarup, i *UfR* 1993 B s. 153 ff; og av Hanne Petersen, i *Juristen* 1994 s. 207 ff.

6. *Jørgen Rønnow Bruun*, Usaglig afskedigelse. København, GadJura Forlag, 1996. [P] [1995]
  - Anm. av Ruth Nielsen i UfR 1996 B s. 454 f, og av Ole Hasselbalch i TfR 1997 s. 294 ff.
7. *Jens Kristiansen*, Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbejdsret. København, GadJura, 1997.
  - Anm. av Ole Krarup, i UfR 1998 B 56 ff; og av Stein Evju, i Retfærd nr. 84 (1999) s. 78 ff.
8. *Lynn Roseberry*, The limits of employment discrimination law in the United States and European Community, København, DJØF, 1999. [Handelshøjskolen i København] [P]
  - Anm. Av Erika Szyszczak, i EU & arbetsrätt 1999 nr. 2; og av Ronnie Eklund, i JT 2000-01 s. 531-534.
9. *Pia Justesen*, Lighedskravet for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet : Et menneskeretligt perspektiv. København, DJØF, 2000. [P]
10. *Pernille Bille Tvedt*, Misligholdelse af funktionærkontrakter. København, Forlaget Thomson A/S, 2005. [2004] [P]
  - Anm. av Torsten Iversen i UfR 2006 B, s. 272-273.
11. *Byrial Rastad Bjørst*, Ligeløn for job af samme værdi. København, Jurist- og økonomforbundets Forlag, 2005. [P]
  - Anm. av Niklas Bruun, i Lag & Avtal 2005 nr. 10, s. 41, og av Kirsten Ketscher i UfR 2006 B, s. 388.
12. *Rasmus Skovsgaard Haugaard*, Sammenstødsproblemer inden for den offentlige arbejds- og ansættelsesret. Århus, Århus Universitet, 2005. [P]
13. *Martin Gräs Lind*, Medarbejdernes integritetsbeskyttelse i dansk ret : med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor. [Århus 2005] København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2006. [P]
  - Anm. av Jens Hartig Danielsen i UfR 2006 B, s. 332, og av Ole Hasselbalch i Arbeidsrett 2006, s. 130-134.
14. *Jytte Kaltoft Bendixen*, Europæisering af arbejdstiden : Et casestudie af samspillet mellem Arbejdstidsdirektivet og arbejdsmarkedssystemerne i fem EU-medlemslande. København, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 2006. [P] / Rev. utg.: samme titel: København, DJØF, 2007.
15. *Lone L. Hansen*, Medarbejdernes retsstilling ved grænseoverskridende overtagelse og fusion. København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2010. [Aalborgs Universitet] [P]

16. *Maria Ventegodt Liisberg*, Disability and Employment : A Contemporary Disability Human Rights Approach Applied to Danish, Swedish and EU Law and Policy. Mortsel BE, Intersentia, 2011. [Maastricht University]  
**Ph.d.**

## Finland

1. *Jorma Vuorio*, Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Helsinki 1955.
2. *Raimo Pekkanen*, Sekatyyppinen työsopimus. Vammala 1966.
3. *Kaarla Sarkko*, Työrauhavelvollisuudesta. Tutkimus työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta. Vammala 1969. (Helsingfors Universitet)
4. *Eero Routamo*, Vastuu työtapaturmasta. Porvoo 1972.
5. *Pirkko Koskinen*, Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksissä. Oikeudellinen tutkimus. Porvoo & Helsinki. 1973.  
 - Anm. av Antti Suviranta i Lakimies 1973 s. 461-479.
6. *Teuvo Kallio*, Työsopimuksen irtisanomisperusteista. Tutkimus työntekijän yleisen irtisanomissuojan asiallisista edellytyksistä. Helsinki 1978. Anm. av Kaarlo Sarkko i Lakimies 1978 s. 88-96.
7. *Matti Mikkola*, Työttömyysturvan ehdoista : Oikeustieteellinen tutkimus työttömyyskorvausen hakijan asemasta ja oikeussuojasta. (Conditions of unemployment benefit) Helsinki, 1979.
8. *Niklas Bruun*, Kollektivavtal och rättsideologi : En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924. Vammala: Juridica, 1979. (Helsingfors Universitet)  
 - Anm. av Anna Christensen i Svensk Juristtidning 1982, s. 35 ff., og av Stein Evju i Lov og Rett 1981, s. 441-444.
9. *Martti Kairinen*, Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Vammala 1979. (Helsingfors Universitet)
10. *Kari-Pekka Tiitinen*, Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Vammala 1979. (Helsingfors Universitet)
11. *Seppo Koskinen*, Työtaistelu ja työsopimuksen purkaminen – Työnantajan oikeus purkaa työntekijän työsopimus työtaisteluun osallistumisen vuoksi. 1989 Helsinki, Lakimiesliiton kustannus. (Helsingfors Universitet)  
 - Anm. av Niklas Bruun i Lakimies xx.
12. *Paavo Isaksson*, Henkilöstöedustus ja refleksiivinen oikeus (Personalrepresentation och reflexiv rätt). Tammerfors universitet, Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja T 18/1999. Tammerfors 1999.

13. *Kimmo Nieminen*, Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä (Genom samarbetsförfarande avtalade villkor i anställningsförhållandena). Vantaa, WSOY, 2000. (Helsingfors Universitet)
14. *Olavi Sulkunen*, Kansainväliset ammattiyhdistysoikeudet (Internationella fackliga rättigheter). Helsingfors, SLY, 2000.
15. *Mika Valkonen*, Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus (Skydd mot uppsägning på kollektiva uppsägningsgrunder. En undersökning av arbetsbrist och skyldigheten att erbjuda annat arbete). Rovaniemi 2001.
16. *Mikko Huttunen*, A Comparative Analysis of the Legal Position of Professional Sportsmen under Finnish, English and European Community Law: the Borderlines of Employment. Firenze, European University Institute, 2001 (mimeo).
17. *Seppo Huhtala*, Työnantajuus: erityisesti konsernissa. (Om arbetsgivarbegreppet, särskilt i koncernförhållanden). Turku 2002.
18. *Eeva Kolehmainen*, The Posted Workers Directive: European Reinforcement of National Labour Protection. Firenze, European University Institute, 2002 (mimeo).
19. *Liisa Huusko*, Sopiva tiimi (Avtal med arbetsteam). Joensuu 2003.
20. *Ulla Liukkunen*, The Role of Mandatory Rules in International Labour Law : A Comparative Study in the Conflict of Laws. Helsinki, Talentum, 2004.
21. *Anja Nummijärvi*, Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta (Lönediskriminering. En rättslig undersökning av regleringen av lika lön samt dess innehåll och funktioner). Helsinki, Edita, 2004.
22. *Hans Jonasson*, Samarbete genom lagstiftning. Samarbetsförfarandets organisation, procedur och innehåll. Helsingfors 2006. (Hanken, Ekonomi och Samhälle nr. 161.)
23. *Jari Hellsten*, From internal market regulation to European labour law. Helsinki, Helsinki University Print, 2007.  
- Anm. av Ronnie Eklund i EU & arbetsrätt 2008 nr. 4, s. 8.
24. *Mikaela Björkholm*, Fri rörlighet i Europa ur ett sjöarbetsrättsligt perspektiv : En analys av sjömannens och redarens grundläggande friheter. Oslo, Universitetet i Oslo, Det juridiske fakultet, 2007 (mimeo.). [2008].

25. *Helena Lamponen*, The Principle of Employee Protection in a Merger and a Transfer of an Undertaking. Helsinki; University of Helsinki, Faculty of Law, 2009.

## Norge

1. *Sigurd Østrem*, De kollektive arbeidskampe efter norsk ret. Oslo: A/S Helge Erichsens Forlag, 1925. [1926]
  - Anm. av Troels G. Jørgensen i Tidsskrift for rettsvitenskap 1926, s. 445-454.
2. *Arne Fanebust*, Oppsigelse i arbeidsforhold. Oslo: Universitetsforlaget, 1985. (Universitetet i Bergen) – Nye utgaver 1989, 1995, 2000.
3. *Elisabeth Vigerust*, Arbeid, barn og likestilling. Oslo, Tano, 1998.
  - Anm. av Ruth Nielsen, i TfR 1999 s. 992-995.
4. *Jan Tormod Dege*, Arbeidsgivers styringsrett, Bind I-III. Oslo, DEGE & Co. advokatfirma ANS/Minerva AS, 1995/1997. [1998] [Handelshøjskolen i Århus] [P]
5. *Terese Smith Ulseth*, Daglig leder – samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett. Oslo, Universitetet i Oslo, 2005 (mimeo.). [2006] / Rev. utg.: Daglig leders stillingsvern. Oslo, Universitetsforlaget, 2006.
6. *Ronald Craig*, Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality. Oslo, Universitetet i Oslo, 2005 (mimeo.). [2006] / Rev. utg.: samme tittel: Leiden/Boston, Martinus Nijhoff Publishers, 2007 (International Studies in Human Rights, 91).
7. *Jan Fougner*, Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt. Århus, Juridisk institut, Handelshøjskolen, 2006. (Handelshøjskolens serie af ph.d.-afhandlinger, 2006:18.) [2007] [P] / Rev. utg.: samme tittel. Oslo, Universitetsforlaget, 2007.
  - Anm. av Ole Hasselbalch i Arbeidsrett og arbeidsliv Bd. 2 (2007), 303-309, og av Stein Evju i Nytt i privatretten 2007 nr. 3, s. 3-4.
8. *Bjørn Eriksen*, Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed. København, Handelshøjskolen i København, 2007 (manuskript). [P]
9. *Helga Aune*, Deltidsarbeid : Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag. Oslo, Universitetet i Oslo, Det juridiske fakultet, 2009.
  - Anm. Av Stein Evju i Arbeidsrett 2009, s. 166-194. [Med ”tilsvar” av Aune, s.st. s. 165, replikk av SE s.st. 235. Jfr. Asbjørn Kjønstad, «Om tid og sted for ros og ris i vitenskap og arbeidsrett», Arbeidsrett 2009, s. 236-239, og Stein Evju, « Om tid og rom for akademisk kritikk : Tilsvar til Asbjørn Kjønstad», s.st. 240-243.; og videre A. Kjønstad, «Mer om ros og ris i vitenskapen», Arbeidsrett 2010, s. 82–86, og S. Evju, «Suaviter in

- modo, fortiter in re? Nihilo nihil : Duplikk til Asbjørn Kjønstad», Arbeidsrett 2010, s. 87–103.]
10. *Tine Eidsvaag*, Handlaus gjæte : Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse. Bergen, Universitetet i Bergen, Det juridiske fakultet, 2009.

## Sverige

1. *Alfred Ossian Winroth*, Om tjenstehjonsförhållandet enligt svensk rätt. Uppsala, 1878. (Uppsala universitets årsskrift, Bind: Rätts- och statsvetenskaper, 1, 1879.)
2. *[Bo] Østen Undén*, Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt. Lund, 1912.
3. *Israel Myrberg*, Om statstjänstemäns oavsättlighet : En rättsdogmatisk undersökning. Stockholm, Nordiska bokhandeln, 1930. (Uppsala universitet)
4. *Svante Bergström*, Kollektivavtalslagen : Studier över dess huvudprinciper. Uppsala: Almqvist & Wiksell Boktryckeri AB, 1948.
5. *Axel Adlercreutz*, Kollektivavtalet : Studier i dess tillkomsthistoria. Lund: Gleerup, 1954
6. *Tore Sigeman*, Lönefordran : Studier över löneskydd och kvittningsregler. Stockholm: Norstedts, 1967. (Uppsala universitet)
7. *Reinhold Fahlbeck*, Om arbetsprocessrätt : Studier i det fackliga tvisteförhandlandets juridik. Stockholm: Norstedts, 1974. (Lunds universitet)
8. *Sten E:son Edlund*, Twisteförhandlingar på arbetsmarknaden : En rättslig studie av två riksavtal i tillämpning. Stockholm: Norstedts, 1967.
9. *Anders Victorin*, Lönenormering genom kollektivavtal. Stockholm: Allmänna Förlaget, 1973.
10. *Boel Flodgren*, Fackföreningen och rätten : En jämförande studie av föreningsrätten i Sverige och USA. Stockholm: Norstedts, 1978. (Lunds universitet)
  - Anm. av Reinhold Fahlbeck i Svensk Juristtidning 1980, s. 54-64, og i Retfærd nr. 11 og i TfR 1979.
11. *Kent Källström*, Lokala kollektivavtal : Om lokala parters rättsliga ställning inom fackliga organisationer. Stokckholm: LiberFörlag, 1979.
12. *Torsten Sandström*, Privatjustis mot anställda : En studie av disciplinrättskipningens grunder. Lund: Juridiska Föreningen i Lund, 1979 (Skrifter utgivna av JFL Nr 30).
13. *Krister Moberg*, Företaget och sekretessen : En rätts- och samhällsvetenskaplig studie av medinflytandeinformation och sekretess i företagen. Lund: Juridiska Föreningen i Lund, 1981 (Skrifter utgivna av JFL Nr 39).

14. *Ronnie Eklund*, Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser. Stockholm: Norstedts, 1983.  
 - Anm. av Boel Flodgren i Lag & Avtal 1983, nr. 7 s. 33, jfr. Ronnie Eklund s.st. nr. 8, s. 31 og Ole Hasselbalch i Lag & Avtal 1983, nr. 9 s. 33, i Arbejdsretlig Tidsskrift 1983 s. 205, og i Svensk Juristtidning 1984 s. 979 ff.
15. *Ann Henning*, Tidsbegränsad anställning : En studie av anställningsformsregleringen och dess funktioner. Lund: Juridiska Föreningen i Lund, 1984 (Skrifter utgivna av JFL Nr 71).  
 – Anm i Svensk Juristtidning 1986, s. 445 ff, jfr. Ann Henning s.st. 1987, s. 386 ff.
16. *Erik Norman*, Kollektiva åtgärder och det enskilda anställningsavtalet : En studie av kollektiva åtgärder och organisationernas disposition av förpliktelserna enligt det enskilda anställningsavtalet. Stockholm Juristförlaget, 1987.  
 - Anm. av Ann Numhauser-Henning i Svensk Juristtidning 1988, s. 368 ff., av Anna Christensen i Lag & Avtal 1987, nr. 10 s. 31, og av Thomas Kihlberg i Lag & Avtal 1988, nr. 2 s. 30-31, jfr. Erik Norman s.st., nr. 3 s. 32, og Kihlberg s.st., nr. 3 s. 32-33.
17. *Håkan Göransson*, Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument : De grundläggande förbuden mot stridsåtgärder i historisk och internationell belysning. Stockholm: Juristförlaget, 1988.  
 - Anm. av Sten Edlund i Lag & Avtal 1989, nr. 4 s. 33, og i Tidsskrift for rettsvitenskap 1989 s. 721 ff.
18. *Birgitta Nyström*, Medling i arbetstvister. Stockholm, Norstedts, 1990. [Lunds universitet]  
 - Anm. av Håkan Göransson, i JT 1990–91 s. 714 ff.
19. *Uday Dokras*, The act on Codetermination at work : an efficacy study. Stockholm: Almqvist & Wiksell International, 1990.
20. *Lennart Svensäter*, Anställning och upphovsrätt, Stockholm, Norstedts, 1991.  
 - Anm. av Ronnie Eklund, i JT 1991–92 s. 370 ff.
21. *Örjan Edström*, MBL och utvecklingsavtalet, Stockholm, Norstedts, 1994 [Umeå universitet].  
 - Anm. av Niklas Bruun, i JT 1994–95 s. 1075 ff.
22. *Jonas Malmberg*, Anställningsavtalet. Uppsala, Iustus, 1997.  
 - Anm. av Sten Zethraeus, i JT 1997-98 s. 1215 ff.
23. *Johan Schelin*, Bekvämlighetsflagg och anställningsförhållanden. Uppsala, Iustus, 1997.  
 - Anm. av Peter Wetterstein, i JT 1997–98 s. 567 ff.

24. *Olle Rimsten*, Arbetsdomstolen och lagstiftaren. Uppsala, Iustus, 1998.  
- Anm. av Birgitta Nyström, i JT 1998-99 s. 1007-1013; og av Sten Edlund i Lag & Avtal 1999 nr. 5 s. 30.
25. *Eva Schömer*, Konstruktion av genus i rätten och samhället, Uppsala, Iustus, 1999.  
- Anm. av Anders Karlsson, i Lag & avtal 2001 nr. 1 s. 34.
26. *Karin Lundström*, Jämlikhet mellan kvinnor och män i EG-rätten – en feministisk analys. Uppsala, Iustus, 1999.  
- Anm. av Svante Nycander, i JT 2001–02 s 687-693; og av Ruth Nielsen, i EU & arbetsrätt 1999 nr. 2.
27. *Mats Glavå*, Arbetsbrist och kravet på saklig grund – en alternativrealistisk arbetsrättslig studie, Stockholm, Norstedts, 1999 [Göteborgs universitet]  
- Anm. av Örjan Edström, i Lag & avtal 1999 nr. 10 s. 32 (jfr. også Sten Edlund, i Lag & avtal 2000 nr. 5 s. 35).
28. *Susanne Fransson*, Lönediskriminering – en arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag. Uppsala, Iustus, 2000. [Göteborgs universitet]  
- Anm. av Svante Nycander, i JT 2001–02 s. 687-693; og av Kent Källström i Lag & Avtal 2001 nr. 5 s. 33.
29. *Lena Maier*, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten – en rättslig studie av gemenskapsrättens inverkan på medlemsstaternas arbetsrättsliga normgivningsutrymmen. Stockholm, Jure, 2000.  
- Anm. av Birgitta Nyström, i (2001) 22 Economic and Industrial Democracy, s. 439-441; og av Ruth Nielsen, i Lag & Avtal 2001 nr. 3 s. 34; av Pär Hallström, i EU & arbetsrätt 2001 nr. 1; og av Atle Sønsteli Johansen i Retfærd 93 (2001) s. 190-193.
30. *Christina Helgesson*, Affärshemligheter i samtid och framtid. Stockholm, Jure, 2000 .  
- Anm. av Reinhold Fahlbeck, i JT 1999-2000 s. 947-952.
31. *Catharina Calleman*, Turordning vid uppsägning. Stockholm, Norstedts, 2000 [Umeå universitet].  
- Anm. av Ronnie Eklund, i JT 1999-2000 s. 692-698, og av Jonas Malmberg, i Lag & Avtal 2000 nr. 1 s. 33.
32. *Lotti Ryberg-Welander*, Arbetstidsregleringens utveckling : en studie av arbetstidsreglering i fyra länder. Lund Studies in Sociology of Law No. 11. Lunds universitet, Sociologiska institutionen, 2000.  
- Anm. av Lena Gonäs, i EU & arbetsrätt 2001 nr. 1.
33. *Lotta Lerwall*, Könsdiskriminering – en analys av nationell och internationell rätt, Iustus 2001.

- Anm. av Svante Nylander, i JT 2001–02 s. 687-693; og av Jonas Malmberg, i SvJT 2002 s. 204-211.
- 34. *Per Norberg*, Arbetsrätt och konkurrensrätt – en normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden. Lund, Juristförlaget i Lund, 2002.
  - Anm. av Ruth Nielsen, i TfR 2004 s. 636-638, og av Nils Wahl, i SvJT 2003 s. 394-401 [med ”replikk” av Norberg s.st. s. 1130-1136 – og ”dupplikk” fra Wahl samt følgende debatt mellom de to].
- 35. *Annamaria J. Westregård*, Integritetsfrågor i arbetslivet. Lund, Juristförlaget i Lund, 2002.
  - Anm. av Sören Öman, i SvJT 2002 s. 1149-1153, og av Dennis Töllborg, i JFT 2003 s. 567-584; samt av Ruth Nielsen, i UfR 2003.
- 36. *Petra Herzfeld Olsson*, Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet, Uppsala, Iustus, 2003.
  - Anm. av Birgitta Nyström, i JT 2003-04 s. 183-193.
- 37. *Samuel Engblom*, Self-employed and the Personal Scope of Labour Law. Florence, European University Institute, 2003 (mimeo.).
- 38. *Mia Rönnmar*, Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet : En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext. Lund, Juristförlaget i Lund, 2004.
  - Anm. av Stein Evju, i Nytt i privatretten 2005 nr. 3, s. 7.
- 39. *Maria Steinberg*, Skyddsombud i allas intresse – en rättsvetenskaplig studie. Stockholm, Norstedts Juridik AB, 2004.
  - Anm. av Örjan Edström, i JT 2005-2006 s. 199-203.
- 40. *Bernhard Johann Mulder*, Anställningen vid värksamhetsövergång. Lund, Juristförlaget i Lund, 2004.
  - Anm. av Kent Källström, i Lag & Avtal 2005 nr. 1, s. 42; av Stein Evju, i Nytt i privatretten 2005, nr. 2, s. 5; og av Jonas Malmberg, i JT 2005-2006 s. 204-213.
- 41. *Staffan Ingmanson*, Erkännande av yrkeskvalifikationer inom EU. Skrifter från Juridiska institutionen vid Umeå universitet, No 11/2005, Umeå 2005.
  - Anm. av Jonas Malmberg, i Europarättslig tidskrift 2006, s. 421-427.
- 42. *Gabriella Sebhardt*, Redundancy and the Swedish Model : Swedish Collective Agreements on Employment Security in a National and International Context. Uppsala, Iustus Förlag, 2005. [2006] [Stockholms universitet]
  - Anm. av Silvana Sciarra i JT 2007-2008, s. 218-222.
- 43. *Sanna Wolk*, Arbetstagares immaterialrätter - rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden. Stockholm

2006. – Rev. utg. Stokholm, Norstedts Juridik, 2008.  
- Anm. av Niklas Bruun i EU & arbetsrätt 2007 nr. 1, s. 7.
44. *Laura Carlson*, Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law. 2006 [2007] Utgitt som: Searching for Equality. Uppsala, Iustus Förlag, 2007  
- Anm. av Jonas Malmberg i EU & arbetsrätt 2007 nr. 1, s. 8.
45. *Andreas Inghammar*, Funktionshindrad – med rätt till arbete? : En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder. Lund, Juristförlaget i Lund, 2007 [2006].  
- Anm. av Niklas Bruun i EU & arbetsrätt 2007 nr. 1, s. 8.
46. *Jenny Julén Votinius*, Föräldrar i arbete : En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning. Göteborg & Stockholm, Makadam, 2007. [Lunds universitet]
47. *Annika Berg*, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling : En studie av svensk rätt med komparativa inslag. Lund, Juristförlaget i Lund, 2008.  
- Anm. av Örjan Edström i EU & arbetsrätt 2009 nr. 1, s. 7-8.
48. *Carin Ulander-Wänman*, Företrädesrätt till återanställning. Uppsala, Iustus Förlag AB, 2008 [Umeå universitet]  
- Anm. av Stein Evju i EU & arbetsrätt 2009 nr. 2, s. 8, og i Tidsskrift for rettsvitenskap 2009, s. 721-724.
49. *Mikael Hansson*, Kollektivavtalsrätten : En rättsvetenskaplig berättelse. Uppsala, Iustus Förlag, 2010.  
- Anm. av Mia Rönnmar i Juridisk tidskrift 2010/11, s. 518–526.

## APPENDIKS 6

© Stein Evju, IfP/Uo  
Sist oppdatert 15.10.2011

### **Nordiske dr. juris / juris dr. og PhD-avhandlinger i eller med tilknytning til arbeidsrett Løpende oversikt 1990 –**

*Danske ph.d.-grader er angitt med [P]. – Om grader og gradsnivåer vises det til Ole Hasselbalch, «Lic.jur. – Ph.D. – Dr. Jur.(is) – Jur. Dr.», *Tidsskrift for rettsvitenskap* 2007, 614–620.*

Der disputas/avhandlingsforsvar har funnet sted et annet år enn publiseringssåret for avhandlingen, er disputasåret angitt i hakeparentes. Det samme gjelder disputassted dersom dette er et annet enn utgiversted for avhandlingen.

1. *Birgitta Nyström*, Medling i arbetstvister. Stockholm, Norstedts, 1990. [Lunds universitet]  
- Anm. av Håkan Göransson, i JT 1990–91 s. 714 ff.
2. *Uday Dokras*, The act on Codetermination at work : an efficacy study. Stockholm: Almqvist & Wiksell International, 1990.
3. *Hanne Petersen*, Informell ret på kvindearbejdspladser : En retsteoretisk og empirisk analyse. København: Akademisk Forlag, 1991. (Ett av tre arbeider som tils. dannet grunnlag for disputasen; se Weis Bentzons anm. nedenfor)  
- Anm. av Ole Krarup, i UfR 1992 B s. 113 ff.; av Agneta Weis Bentzon, i Juristen 1992 s. 188 ff.; og av Anders von Koskull, i Retfærd nr. 56 (1992), s. 104 ff.
4. *Lennart Svensäter*, Anställning och upphovsrätt, Stockholm, Norstedts, 1991.  
- Anm. av Ronnie Eklund, i JT 1991–92 s. 370 ff
5. *Sune Troels Poulsen*, Loyalitetspligt og Erhvervsforbud. København, Jurist og Økonomforbundets Forlag, 1991. [P]
6. *Ruth Nielsen*, Arbejdsgiverens ledelsesret i EF-retlig belysning. København, DJØF, 1992.  
- Anm. av Ole Krarup, i UfR 1993 B s. 153 ff; og av Hanne Petersen, i Juristen 1994 s. 207 ff.
7. *Örjan Edström*, MBL och utvecklingsavtalet, Stockholm, Norstedts, 1994 [Umeå universitet].  
- Anm. av Niklas Bruun, i JT 1994–95 s. 1075 ff.

8. *Jørgen Rønnow Bruun*, Usaglig afskedigelse. København, GadJura Forlag, 1996. [P] [1995]
  - Anm. av Ruth Nielsen i UfR 1996 B s. 454 f, og av Ole Hasselbalch i TfR 1997 s. 294 ff.
9. *Jens Kristiansen*, Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbejdsret. København, GadJura, 1997.
  - Anm. av Ole Krarup, i UfR 1998 B 56 ff; og av Stein Evju, i Retfærd nr. 84 (1999) s. 78 ff.
10. *Jonas Malmberg*, Anställningsavtalet. Uppsala, Iustus, 1997.
  - Anm. av Sten Zethraeus, i JT 1997-98 s. 1215 ff.
11. *Johan Schelin*, Bekvämlighetsflagg och anställningsförhållanden. Uppsala, Iustus, 1997.
  - Anm. av Peter Wetterstein, i JT 1997-98 s. 567 ff.
12. *Elisabeth Vigerust*, Arbeid, barn og likestilling. Oslo, Tano, 1998.
  - Anm. av Ruth Nielsen, i TfR 1999 s. 992-995.
13. *Olle Rimsten*, Arbetsdomstolen och lagstiftaren. Uppsala, Iustus, 1998.
  - Anm. av Birgitta Nyström, i JT 1998-99 s. 1007-1013; og av Sten Edlund i Lag & Avtal 1999 nr. 5 s. 30.
14. *Jan Tormod Dege*, Arbeidsgivers styringsrett, Bind I-III. Oslo, DEGE & Co. advokatfirma ANS/Minerva AS, 1995/1997. [1998] [Handelshøjskolen i Århus] [P]
15. *Eva Schömer*, Konstruktion av genus i rätten och samhället, Uppsala, Iustus, 1999.
  - Anm. av Anders Karlsson, i Lag & avtal 2001 nr. 1 s. 34.
16. *Karin Lundström*, Jämlikhet mellan kvinnor och män i EG-rätten – en feministisk analys. Uppsala, Iustus, 1999.
  - Anm. av Svante Nycander, i JT 2001-02 s 687-693; og av Ruth Nielsen, i EU & arbetsrätt 1999 nr. 2.
17. *Mats Glavå*, Arbetsbrist och kravet på saklig grund – en alternativrealistisk arbetsrättslig studie, Stockholm, Norstedts, 1999 [Göteborgs universitet]
  - Anm. av Örjan Edström, i Lag & avtal 1999 nr. 10 s. 32 (jfr. også Sten Edlund, i Lag & avtal 2000 nr. 5 s. 35).
18. *Lynn Roseberry*, The limits of employment discrimination law in the United States and European Community, København, DJØF, 1999. [Handelshøjskolen i København] [P]
  - Anm. Av Erika Szyszczak, i EU & arbetsrätt 1999 nr. 2; og av Ronnie Eklund, i JT 2000-01 s. 531-534.
19. *Paavo Isaksson*, Henkilöstöedustus ja refleksiivinen oikeus (Personalrepresentation och reflexiv rätt). Tammerfors universitet, Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja T 18/1999. Tammerfors 1999.

20. *Pia Justesen*, Lighedskravet for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet : Et menneskeretligt perspektiv. København, DJØF, 2000. [P]
21. *Susanne Fransson*, Lönediskriminering – en arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag. Uppsala, Iustus, 2000. [Göteborgs universitet]  
- Anm. av Svante Nycander, i JT 2001–02 s. 687-693; og av Kent Källström i Lag & Avtal 2001 nr. 5 s. 33.
22. *Lena Maier*, EU, arbetsrätten och normgivningsmakten – en rättslig studie av gemenskapsrättens inverkan på medlemsstaternas arbetsrättsliga normgivningsutrymmen. Stockholm, Jure, 2000.  
- Anm. av Birgitta Nyström, i (2001) 22 Economic and Industrial Democracy, s. 439-441; og av Ruth Nielsen, i Lag & Avtal 2001 nr. 3 s. 34; av Pär Hallström, i EU & arbetsrätt 2001 nr. 1; og av Atle Sønsteli Johansen i Retfærd 93 (2001) s. 190-193.
23. *Kimmo Nieminen*, Työsuhteiden ehtojen sopiminen yhteistoimin-tamenettelyssä (Genom samarbetsförfarande avtalade villkor i anställningsförhållandena). Vantaa, WSOY, 2000.
24. *Olavi Sulkunen*, Kansainväiset ammattiyhdistysoikeudet (Internationella fackliga rättigheter). Helsingfors, SLY, 2000.
25. *Christina Helgesson*, Affärshemligheter i samtid och framtid. Stockholm, Jure, 2000 .  
- Anm. av Reinhold Fahlbeck, i JT 1999-2000 s. 947-952.
26. *Catharina Calleman*, Turordning vid uppsägning. Stockholm, Norstedts, 2000 [Umeå universitet].  
- Anm. av Ronnie Eklund, i JT 1999-2000 s. 692-698, og av Jonas Malmberg, i Lag & Avtal 2000 nr. 1 s. 33.
27. *Lotti Ryberg-Welander*, Arbetstidsregleringens utveckling : en studie av arbetstidsreglering i fyra länder. Lund Studies in Sociology of Law No. 11. Lunds universitet, Sociologiska institutionen, 2000.  
- Anm. av Lena Gonäs, i EU & arbetsrätt 2001 nr. 1.
28. *Lotta Lerwall*, Könstdiskriminering – en analys av nationell och internationell rätt, Iustus 2001.  
- Anm. av Svante Nycander, i JT 2001–02 s. 687-693; og av Jonas Malmberg, i SvJT 2002 s. 204-211.
29. *Mika Valkonen*, Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus (Skydd mot uppsägning på kollektiva uppsägningsgrunder. En undersökning av arbetsbrist och skyldigheten att erbjuda annat arbete). Rovaniemi 2001.

30. *Mikko Huttunen*, A Comparative Analysis of the Legal Position of Professional Sportsmen under Finnish, English and European Community Law: the Borderlines of Employment. Firenze, European University Institute, 2001 (mimeo).
31. *Per Norberg*, Arbetsrätt och konkurrensrätt – en normativ studie av motsätningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden. Lund, Juristförlaget i Lund, 2002.  
- Anm. av Ruth Nielsen, i TfR 2004 s. 636-638, og av Nils Wahl, i SvJT 2003 s. 394-401 [med ”replikk” av Norberg s.st. s. 1130-1136 – og ”dupplikk” fra Wahl samt følgende debatt mellom de to].
32. *Annamaria J. Westregård*, Integritetsfrågor i arbetslivet. Lund, Juristförlaget i Lund, 2002.  
- Anm. av Søren Öman, i SvJT 2002 s. 1149-1153, og av Dennis Töllborg, i JFT 2003 s. 567-584; samt av Ruth Nielsen, i UfR 2003.
33. *Vivan Storlund*, To each one's due at the borderline of work : Toward a theoretical framework for economic, social and cultural rights. Helsinki University Printing House, 2002. (og på web/offprint)
34. *Seppo Huhtala*, Työnantajuus: erityisesti konsernissa. (Om arbetsgivarbegreppet, särskilt i koncernförhållanden). Turku 2002.
35. *Eeva Kolehmainen*, The Posted Workers Directive: European Reinforcement of National Labour Protection. Firenze, European University Institute, 2002 (mimeo).
36. *Petra Herzfeld Olsson*, Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet, Uppsala, Iustus, 2003.  
- Anm. av Birgitta Nyström, i JT 2003-04 s. 183-193.
37. *Samuel Engblom*, Self-employed and the Personal Scope of Labour Law. Florence, European University Institute, 2003 (mimeo.).
38. *Liisa Huusko*, Sopiva tiimi (Avtal med arbetsteam). Joensuu 2003.
39. *Ulla Liukkunen*, The Role of Mandatory Rules in International Labour Law : A Comparative Study in the Conflict of Laws. Helsinki, Talentum, 2004.
40. *Mia Rönnmar*, Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet : En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext. Lund, Juristförlaget i Lund, 2004.  
- Anm. av Stein Evju, i Nytt i privatretten 2005 nr. 3, s. 7.
41. *Anja Nummijärvi*, Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta (Lönediskriminering. En rättslig undersökning av regleringen av lika lön samt dess innehåll och funktioner). Helsinki, Edita, 2004.

42. *Pernille Bille Tvedt*, Misligholdelse af funktionærkontrakter. København, Forlaget Thomson A/S, 2005. [2004] **[P]**  
 - Anm. av Torsten Iversen i UfR 2006 B, s. 272-273.
43. *Maria Steinberg*, Skyddsombud i allas intresse – en rättsvetenskaplig studie. Stockholm, Norstedts Juridik AB, 2004.  
 - Anm. av Örjan Edström, i JT 2005-2006 s. 199-203.
44. *Bernhard Johann Mulder*, Anställningen vid värksamhetsövergång. Lund, Juristförlaget i Lund, 2004.  
 - Anm. av Kent Källström, i Lag & Avtal 2005 nr. 1, s. 42; av Stein Evju, i Nytt i privatretten 2005, nr. 2, s. 5; og av Jonas Malmberg, i JT 2005-2006 s. 204-213.
45. *Byrial Rastad Bjørst*, Ligeløn for job af samme værdi. København, Jurist- og økonomforbundets Forlag, 2005. **[P]**  
 - Anm. av Niklas Bruun, i Lag & Avtal 2005 nr. 10, s. 41, og av Kirsten Ketscher i UfR 2006 B, s. 388.
46. *Rasmus Skovsgaard Haugaard*, Sammenstødsproblemer inden for den offentlige arbejds- og ansættelsesret. Århus, Århus Universitet, 2005. **[P]**
47. *Staffan Ingmanson*, Erkännande av yrkeskvalifikationer inom EU. Skrifter från Juridiska institutionen vid Umeå universitet, No 11/2005, Umeå 2005.  
 - Anm. av Jonas Malmberg, i Europarättslig tidskrift 2006, s. 421-427.
48. *Martin Gräs Lind*, Medarbejdernes integritetsbeskyttelse i dansk ret : med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor. [Århus 2005] København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2006. **[P]**  
 - Anm. av Jens Hartig Danielsen i UfR 2006 B, s. 332, og av Ole Hasselbalch i Arbeidsrett 2006, s. 130-134.
49. *Gabriella Sebhardt*, Redundancy and the Swedish Model : Swedish Collective Agreements on Employment Security in a National and International Context. Uppsala, Iustus Förlag, 2005. [2006]  
 [Stockholms universitet]  
 - Anm. av Silvana Sciarra i JT 2007-2008, s. 218-222.
50. *Terese Smith Ulseth*, Daglig leder – samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett. Oslo, Universitetet i Oslo, 2005 (mimeo.). [2006] / Rev. utg.: Daglig leders stillingsvern. Oslo, Universitets-forlaget, 2006.
51. *Ronald Craig*, Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality. Oslo, Universitetet i Oslo, 2005 (mimeo.). [2006] / Rev. utg.: samme titel: Leiden/Boston, Martinus Nijhoff Publishers, 2007 (International Studies in Human Rights, 91).

52. *Jytte Kaltoft Bendixen*, Europæisering af arbejdstiden : Et casestudie af samspillet mellem Arbejdstidsdirektivet og arbejdsmarkedssystemerne i fem EU-medlemslande. København, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, 2006. [P] / Rev. utg.: samme titel: København, DJØF, 2007.
53. *Sanna Wolk*, Arbetstagares immaterialrätter - rätten till datorprogram, design och uppfinningar m.m. i anställningsförhållanden. Stockholm 2006. – Rev. utg. Stokholm, Norstedts Juridik, 2008.  
 - Anm. av Niklas Bruun i EU & arbetsrätt 2007 nr. 1, s. 7.
54. *Hans Jonasson*, Samarbete genom lagstiftning. Samarbetsförfarandets organisation, procedur och innehåll. Helsingfors 2006. (Hanken, Ekonomi och Samhälle nr. 161.)
55. *Jan Fougner*, Endring i arbeidsforhold – styringsrett og arbeidsplikt. Århus, Juridisk institut, Handelshøjskolen, 2006. (Handelshøjskolens serie af ph.d.-afhandlinger, 2006:18.) [2007] [P] / Rev. utg.: samme titel. Oslo, Universitetsforlaget, 2007.  
 - Anm. av Ole Hasselbalch i Arbeidsrett og arbeidsliv Bd. 2 (2007), 303-309, og av Stein Evju i Nytt i privatretten 2007 nr. 3, s. 3-4.
56. *Laura Carlson*, Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law. 2006 [2007] Utgitt som: Searching for Equality. Uppsala, Iustus Förlag, 2007  
 - Anm. av Jonas Malmberg i EU & arbetsrätt 2007 nr. 1, s. 8.
57. *Andreas Inghammar*, Funktionshindrad – med rätt till arbete? : En komparativ studie av arbetsrättsliga regleringar kring arbete och funktionshinder. Lund, Juristförlaget i Lund, 2007 [2006].  
 - Anm. av Niklas Bruun i EU & arbetsrätt 2007 nr. 1, s. 8.
58. *Bjørn Eriksen*, Saksbehandlingsregler ved oppsigelse og avskjed. København, Handelshøjskolen i København, 2007 (manuskript). [P]
59. *Jenny Julén Votinius*, Föräldrar i arbete : En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning. Göteborg & Stockholm, Makadam, 2007. [Lunds universitet]  
 - Anm. av Stein Evju i Nytt i privatretten 2008 nr. 1.
60. *Jari Hellsten*, From internal market regulation to European labour law. Helsinki, Helsinki University Print, 2007.  
 - Anm. av Ronnie Eklund i EU & arbetsrätt 2008 nr. 4, s. 8, og av Stein Evju i Nytt i privatretten 2008 nr. 1.
61. *Annika Berg*, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling : En studie av svensk rätt med komparativa inslag. Lund, Juristförlaget i Lund, 2008.  
 - Anm. av Örjan Edström i EU & arbetsrätt 2009 nr. 1, s. 7-8.

62. *Mikaela Björkholm*, Fri rörlighet i Europa ur ett sjöarbetsrättsligt perspektiv : En analys av sjömannens och redarens grundläggande friheter. Oslo, Universitetet i Oslo, Det juridiske fakultet, 2007 (mimeo.). [2008].
63. *Carin Ulander-Wänman*, Företrädesrätt till återanställning. Uppsala, Iustus Förlag AB, 2008 [Umeå universitet]  
     - Anm. av Stein Evju i EU & arbetsrätt 2009 nr. 2, s. 8, og i Tidsskrift for rettsvitenskap 2009, s. 721-724.
64. *Helena Lamponen*, The Principle of Employee Protection in a Merger and a Transfer of an Undertaking. Helsinki; University of Helsinki, Faculty of Law, 2009.
65. *Helga Aune*, Deltidsarbeid : Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag. Oslo, Universitetet i Oslo, Det juridiske fakultet, 2009.  
     - Anm. av Stein Evju i Arbeidsrett 2009, s. 166-194. [Med ”tilsvar” av Aune, s.st. s. 165, replikk av SE s.st. 235. Jfr. Asbjørn Kjønstad, «Om tid og sted for ros og ris i vitenskap og arbeidsrett», Arbeidsrett 2009, s. 236-239, og Stein Evju, «Om tid og rom for akademisk kritikk : Tilsvar til Asbjørn Kjønstad», s.st. 240-243; og videre A. Kjønstad, «Mer om ros og ris i vitenskapen», Arbeidsrett 2010, s. 82–86, og S. Evju, «Suaviter in modo, fortiter in re? Nihilo nihil : Duplikk til Asbjørn Kjønstad», Arbeidsrett 2010, s. 87–103.]
66. *Tine Eidsvaag*, Handlaus gjæte : Vern mot utstøting og diskriminering av arbeidstakere med helseproblemer eller funksjonsnedsettelse. Bergen, Universitetet i Bergen, Det juridiske fakultet, 2009.
67. *Mikael Hansson*, Kollektivavtalsrätten : En rättsvetenskaplig berättelse. Uppsala, Iustus Förlag, 2010.  
     - Anm. av Mia Rönnmar i Juridisk tidskrift 2010/11, s. 518–526.
68. *Lone L. Hansen*, Medarbejdernes retsstilling ved grænseoverskridende overtagelse og fusion. København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2010. [Aalborgs Universitet] [P]  
     - Anm. av Jonas Malmberg i EU & arbetsrätt 2011, nr. 2, s. 7.
69. *Maria Ventegodt Liisberg*, Disability and Employment : A Contemporary Disability Human Rights Approach Applied to Danish, Swedish and EU Law and Policy. Mortsel BE, Intersentia, 2011. [Maastricht University] Ph.d.