

**SNF arbeidsnotat nr. 26/06**

**RETTLIGGJØRING AV  
NEDBEMANNINGSPROSESSER**

**Tom Colbjørnsen**

SNF prosjekt nr. 6310: "Nedbemanning i norsk arbeidsliv: Effektivisering, marginalisering og rettsliggjøring"

Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråd

**SAMFUNNS- OG NÆRINGSLIVSFORSKNING AS**

**BERGEN, JUNI 2006**

**ISSN 0803-4028**

© Dette eksemplar er fremstilt etter avtale med KOPINOR, Stenergate 1, 0050 Oslo. Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale og i strid med åndsverkloven er straffbart og kan medføre erstatningsansvar.

## SAMMENDRAG

I dette notatet blir det gjort rede for et forskningsprosjekt om rettsliggjøring av nedbemanningsprosesser. Vi definerer først begrepet rettsliggjøring, før vi viser hvordan dette fenomenet dekker viktige sider ved utviklingen i samfunnet, også i arbeidslivssammenheng. Deretter presenteres den rettslige reguleringen av nedbemanningsprosesser og den kollektive konfliktløsning som er utviklet rundt partene i Norge. Problemstillinger, teoretisk tilnærminger og data og metode presenteres til slutt i notatet.

## INNLEDNING

Omstillinger i form av nedbemanninger forekommer hyppig i norsk arbeidsliv. I Levekårsundersøkelsen 2003 svarte 38 prosent av arbeidstakerne at nedbemanning var blitt gjennomført på deres arbeidsplass i løpet av de siste to år. Slike innskrenkninger er samtidig den formen for omstilling som har størst potensial til å forsure arbeidsmiljøet. Sterke interesser settes i spill. Personer som tidligere følte seg trygge kan støtes ut, mens det oppstår uventede åpninger for andre. Omstillinger dekker bordet for interessekonflikter så vel som for individuelle framstøt for å sikre seg en best mulig posisjon<sup>1</sup>.

Et interessant spørsmål er hvordan interesser fremmes og konflikter håndteres ved nedbemanninger, og hvilke effekter dette har på hvor mange og hvem som står i fare for å marginaliseres i arbeidsmarkedet. Et aspekt ved denne problemstillingen er hvorvidt såkalt rettsliggjøring i form av økende makt til domstoler og domstolslignende organer, griper inn i den formen for kollektiv problemløsning og problemløsning som er bygget opp rundt arbeidslivets parter i bedriftene, og som ofte refereres til som den nordiske modellen for konfliktløsning. Sagt på en annen måte er det naturlig å spørre hvordan rettsliggjøring fungerer sammen sammenlignet med det tradisjonelle partssystemet, når omstilling og nedbemanning står på dagsorden, og hvordan dette i sin tur påvirker ulike gruppers mulighet for inkludering i og marginalisering fra arbeidslivet.

Hensikten med dette notatet er å presentere et forskningsprosjekt om rettsliggjøring av nedbemanningsprosesser, og derved stimulere til en faglig diskusjon rundt denne problemstillingen. I fortsettelsen defineres først begrepet rettsliggjøring. Det vil bli vist til forskning som utdyper hvordan dette fenomenet dekker viktige sider ved samfunnsutviklingen, også i arbeidslivssammenheng. Deretter følger en kort framstilling av den rettslige reguleringen av nedbemanningsprosesser, og den formen for kollektiv konflikt- og problemløsning som er utviklet rundt partene i arbeidslivet i Norge. Dette leder over til en presentasjon av prosjektets problemstillinger, som går ut på å undersøke hvordan ivaretagelse av rettigheter gjennom domstoler og domstolslignende organer fungerer sammen med partssamarbeidet når nedbemanning og omstilling står på dagsorden. Avslutningsvis

---

<sup>1</sup> Tom Colbjørnsen (2005) "Hva gjør omstilling med arbeidsmiljøet?" I: Per Heum m.fl. (red.) *Arbeidsliv i omstilling* (foreløpig tittel). Antologi under arbeid. Utgis av Fagbokforlaget høsten 2005.

posisjoneres prosjektet i forhold til ulike faglige tilnærminger, og det skisseres hva slags data og metoder som kan være aktuelle å benytte

## RETTLIGGJØRING

Bakgrunnen for begrepet rettsliggjøring er et utviklingstrekk som omtales av statsvitere og andre samfunnsforskere<sup>2</sup>, og som går ut på at individers og gruppers rettigheter i økende grad fremmes som rettskrav og prosesser i domstoler og domstolslignende organer (statlige tilsyn og offentlige klagenemnder), og at dette blir en stadig viktigere måte å ivareta interesser og håndtere konflikter på. Makt- og demokratiutredningen omtaler rettsliggjøring på følgende måte i sin sluttrapport<sup>3</sup>:

- Større områder og flere detaljer i samfunnslivet reguleres av lover og direktiver
- Domstoler og andre rettslige institusjoners beslutningskompetanse øker på bekostning av politiske og administrative organer
- Interesser blir i økende grad formulert som rettskrav

Makt- og demokratiutredningen la i samsvar med sitt mandat særlig vekt på hvordan rettsliggjøring kan svekke myndigheten og makten til demokratisk valgte organer, så vel som til den forvaltningen som skal iverksette demokratisk fattede vedtak. Det betyr at definisjonen over må modereres og gjøres mer relevant for arbeidslivet for å være nyttig i analyser av nedbemanningsprosesser. Dette vil bli behandlet mer inngående senere. Først vil imidlertid mulige årsaker til rettsliggjøring i samfunnet mer generelt bli trukket fram.

## Årsaker

- Internasjonale konvensjoner for ivaretagelse av individuelle rettigheter, for eksempel den internasjonale menneskerettighetskonvensjonen, har fått status som gjeldende norsk rett. Stadig flere rettigheter omfattes av slike konvensjoner. De er gjerne

---

<sup>2</sup> I Norge forbindes begrepet særlig med Makt- og demokratiutredningen. Se Østerud, Øyvind; Fredrik Engelstad og Per Selle (3003) *Makten og demokratiet. En sluttbok fra Makt- og demokratiutredningen*. Oslo: Gyldendal Akademisk

<sup>3</sup> Østerud, Øyvind; Fredrik Engelstad og Per Selle (3003) *Makten og demokratiet. En sluttbok fra Makt- og demokratiutredningen*. Oslo: Gyldendal Akademisk. Se s. 116.

generelt utformet, noe som kan ha vært en forutsetning for at ulike land har gitt dem sin tilsutning. Dermed blir det opp til domsstolene å stå for presisering og tolkning, og det skjer en dynamisk lovanvendelse der domsstolenes og domstolslignende organers makt over lovutviklingen øker på bekostning av lovgivende, folkevalgte organer. Domsstolenes makt øker, og blir en viktigere arena for å ivareta interesser sammenlignet med politiske kanaler.

- Overnasjonal integrasjon fører sammen med internasjonale avtaler og konvensjoner til at det utformes regler som det enkelte land forventes å innarbeide i sitt nasjonale lov- og forskriftsverk. FN, ILO og EØS-avtalen er for Norges vedkommende viktige premissleverandører for nasjonal lovutforming og lovanvendelse. Rettsanvendelsen skjer ofte dynamisk, og overnasjonale domsstoler har i mange tilfeller sterk selvstendig innflytelse på praktiseringen av regelverket.
- Moderniseringen av offentlig sektor, med desentralisering og delegering som viktig rettesnor for å kunne tilpasse saksbehandlingen til individuelle brukeres behov, har ført til at hensynet til fleksibilitet og skjønnsutøvelse tillegges større vekt. Fleksibilitet ivaretas blant annet ved å overlate til iverksettende organer å utøve selvstendig skjønn i praktiseringen av regelverket. Når det reises tvil om skjønnen kan saken bli brakt inn for domsstolene, eller til uavhengige klageorganer, og med advokater i viktige roller som rådgivere og formidlere. På denne måten blir mer av rettsutviklingen og rettspraksis fastlagt i domstoler og domstolslignende organer, samtidig som advokater får en viktigere rolle som bærere av ulike interesser.
- Moderniseringen av offentlig sektor har også ført til at flere statlige virksomheter har blitt gjort om til selvstendige rettssubjekter i form av aksjeselskaper o.l.. Dette henger sammen med at mange av virksomhetene har blitt konkurranseeksponert, noe som har økt kravene til selvstendighet og transparent forretningsførsel. For å sikre at markedsaktører ivaretar kvalitetskrav og brukerrettigheter ved fravær av direkte statlig styring, er flere kvalitetsstandarder og individuelle rettigheter innarbeidet i lover og forskrifter. Dette har ført til at såkalt domstollignende organer får økt betydning. Særlig viktige i så henseende er statlige tilsyn, som har fått økt myndighet og utvidet forskriftkompetanse, og offentlige klagenemnder, som har fått økt selvstendighet og

myndighet til å påse at reglene blir overholdt. Flere rettigheter ivaretas gjennom slike domsstolslignende organer.

- Parallelt med at internasjonale konvensjoner og lovverk har gitt borgerne flere rettigheter, har befolkningens rettighetsbevissthet økt. Dette har forsterket viljen til å bruke rettsapparatet til å ivareta sine interesser, også fordi statlig svikt i oppfyllelse av rettigheter i økende grad medfører erstatningsansvar for staten. Makt- og demokratiutredningen hevder i tråd med dette at det skjer en tilnærming til amerikanisering av det norske rettssystemet<sup>4</sup>.

### **Kritikk og diskusjon**

Rettsliggjøring er et omdiskutert fenomen<sup>5</sup>. Det ser ut til å være enighet om at fenomenet har konsekvenser for hvem som får sine saker prøvet, og hva slags konfliktløsningsmekanismer som anvendes, ved interessetvister. Derimot er det større uenighet om rettsliggjøring i et demokratisk perspektiv.

- Rettigheter som er forankret i lovverket har ofte sin bakgrunn i et ønske om å beskytte minoriteter mot flertallstyranni, og borgere mot statlige maktovergrep. I utgangspunktet kan dermed rettsliggjøring sikre at individer og minoriteter som ikke når fram i tradisjonelle politiske og organisatoriske kanaler, gis anledning til å ivareta sine interesser, og få en sikring mot å bli overkjørt og ”tyrannisert” av flertallets interesser. På den annen side kan det oppstå vilkårlighet i den forstand at det ikke er tilfeldig hvem som får sine saker prøvet for domsstolene, og prioritert i domsstolslignende organer. Tilgang på mediedekning og advokathjelp kan være en forutsetning for at saker når fram.
- Domsstolene og domsstolslignende organer vil ha store deler av sitt fokus rettet mot det eksisterende regelverket, og dermed mot fortidens løsninger. Dette kan hindre at fremtidige utfordringer ivaretas i tilstrekkelig grad. Samtidig vil rettsavgjørelser og regelanvendelser preges av at noen vinner fram mens andre taper. Dette kan hindre

---

<sup>4</sup> Østerud, Øyvind; Fredrik Engelstad og Per Selle (3003) *Makten og demokratiet. En sluttbok fra Makt- og demokratiutredningen*. Oslo: Gyldendal Akademisk (side 124)

<sup>5</sup> En oversikt over debatten finnes i St.meld. nr. 17 (2004-2005) *Om makt og demokrati*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste. Kapittel 3.

omforente, fremoverskuende og helhetlige løsninger basert på felles problemløsning og kompromisser blant de involverte parter.

### **Relevans for arbeidslivet**

Rettsliggjøring ser også ut til å ha relevans for arbeidslivet. Det er særlig to momenter som trekker i en slik retning.

For det første har Norge ratifisert en rekke internasjonale konvensjoner på arbeidsrettens område, både når det gjelder kollektive og individuelle rettigheter, og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen. Det gjelder blant annet den europeiske menneskerettighetskonvensjonen, FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, den europeiske sosialpakt, samt om lag 90 ILO-konvensjoner, blant annet om rett til ferie, arbeidstilsyn, likelønn og diskriminering. I tillegg kommer et stort antall EU-direktiver som er innpasset i norske lover og forskrifter. På denne måten har internasjonale domstoler og domstollignende organer økt sin innflytelse på utformingen av og rettsutviklingen innen det norske arbeidslivets område, på bekostning av samarbeidet mellom nasjonale politiske organer og arbeidslivets parter, som tradisjonelt har hatt et tett samarbeid om lovutviklingen på arbeidslivets område i Norge.

For det andre har inkorporering av flere individuelle rettigheter i lov- og regelverket for arbeidslivet konsekvenser for den måte interesser avveies og problemer løses på. I et hittil lite påaktet avsnitt skriver utvalget som utredet ny arbeidsmiljølov (Arbeidslivslovutvalget)<sup>6</sup>:

”Den internasjonale påvirkningen har ... ført til et større innslag av individuelle rettigheter i loven. Regulering gjennom individuelle rettigheter framfor regler som i større grad er rettet mot plikter for virksomhetene med påfølgende myndighetskontroll, er en internasjonal trend som i økende grad også er gjenspeilet i arbeidsmiljølovens bestemmelser”

Lover, avtaler, domstoler og domstollignende organer har alltid har hatt en viktig rolle i reguleringen av arbeidslivet. Slik sett representerer ikke rettsliggjøring noe nytt. Det som kan

---

<sup>6</sup> Se NOU 2004:5. Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst. s. 41.

se ut til å representere noe nytt, og som er bakgrunnen for dette prosjektet, er særlig to forhold.

- Domstoler og domstolslignende organer får større selvstendighet i utvikling og praktisering av lov- og regelverket både i forhold til politiske organer, og i forhold til partene i arbeidslivet. Dette gjelder ikke minst internasjonale rettsorganer.
- Lover og regler formuleres i økende grad som individuelle rettigheter, i tillegg til og som erstatning for pålegg til arbeidsgivere og arbeidstakere om å oppfylle krav til arbeidsmiljøet.

Konsekvensen av slike forhold er at det kan vokse fram nye strategier for ivaretagelse av interesser blant både arbeidsgivere og arbeidstakere, og at fundamentet for den norske partsmodellen derved kan rokkes ved. Dette kan vise seg å være tilfellet både på samfunnsplan, der rettsutviklingen skapes, og på bedriftsnivå, der problemløsning i kollektive samarbeidsorganer har vært hovedmodellen så langt. En nærmere undersøkelse av disse forholdene er hovedtemaet for dette prosjektet.

## REGULERING AV NEDBEMANNINGSPROSESSER

### **Rettslig regulering**

Utgangspunktet for den rettslige reguleringen av nedbemanningsprosesser er Arbeidsmiljøloven<sup>7</sup>. Denne inneholder ikke egne bestemmelser om nedbemanning, men regulerer slike forhold som en del av relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Spesielt kommer reglene om stillingsvern til anvendelse.

Som hovedregel er Arbeidsmiljøloven ufravikelig. Det betyr at den ikke kan avvikes ved individuell eller kollektiv avtale, selv om rettspraksis har endret noe på dette. Rettspraksis fastlegges langt på vei gjennom dommer, og særlig høyesterettsdommer. Samtidig er

---

<sup>7</sup> En god oversikt over rettsgrunnlaget for omstilling og nedbemanning som det trekkes veksler på i dette avsnittet, er Jan Fougner m.fl. (2003) *Omstilling og nedbemanning*. Oslo: Universitetsforlaget.

offentlige tilsyn, og særlig Arbeidstilsynet, tillagt stor myndighet i å påse at lover og regler følges opp.

Foruten lover og forskrifter utgjør tariffavtalene en viktig del av rettsgrunnlaget for arbeidsmiljøspørsmål, og dermed også for nedbemanningsprosesser. Slike avtaler utgjør tvingende normer for arbeidsgiverne, og er dermed med å fastslå bedriftenes spillerom ved omstilling og nedbemanning. Kollektivt inngåtte tariffavtaler setter ofte også rammer for individuelle avtaler. Arbeidstvistloven regulerer avtalenes rettslige grunnlag, og Arbeidsretten er med å fastslå tariffavtalenes gyldighet, forståelse og beståen.

Innenfor de rammer som settes av ovennevnte rettsregler og rettsanvendelse gjelder arbeidsgivers styringsrett. Denne har dermed karakter av såkalt rettskompetanse, dvs. at den gjelder dersom lov, tariffavtale eller arbeidsavtale ikke regulerer hvordan det aktuelle forhold skal ordnes. Styringsretten er ikke hjemlet i egen lov, men har allikevel et rettsgrunnlag i form av rettspraksis og sedvane.

### **Partssamarbeidet**

I Norge er både lovutvikling for arbeidsmiljø, og helse- miljø og sikkerhetsarbeid i bedriftene (hms - arbeid), tradisjonelt forankret i et etablert samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Det norske partssystemet er kjennetegnet ved høy organisasjonsgrad både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, ved tett samarbeid med det politiske systemet, og ved lang tradisjon i å inngå kompromisser og finne omforente løsninger der hensynet til både arbeidstaker, arbeidsgiver og samfunnsinteresser/tredjepart ivaretas. I motsetning til de fleste andre europeiske land, der fagforeningene har synkende oppslutning, er det få tegn til en svekkelse av det kollektive partssamarbeidet i Norge<sup>8</sup>.

Partssystemets virkemåte kan ha konsekvenser for hvem som vinner fram med sine interesser ved nedbemanning. Gjennom å tilpasse slike prosesser til lokale forutsetninger kan partene avtale løsninger som ivaretar særlige hensyn hos enkeltmedarbeidere, samtidig som virksomhetenes behov tas i betraktning. Tradisjonen for kollektiv problemløsning og kompromisser kan forplikte og motivere partene til å arbeide for å hindre marginalisering. For

---

<sup>8</sup> Kristien og Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke (2005) "Organisasjoner og tariffavtaler" I: Hege Torp (red.) *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*". Oslo: Gyldendal Akademisk.

eksempel er det vist at bedrifter med sterke partsrelasjoner oftere har avtale om inkluderende arbeidsliv (IA - avtale) og spesielle opplegg for medarbeidere med langvarig sykdom og sviktende helse<sup>9</sup>.

Partsrelasjonene er bygget opp rundt de som allerede er ansatt i bedriftene. Dette kan dels føre til at behovene til personer utenfor arbeidsstyrken ikke ivaretas i tilstrekkelig grad, og at det blir vanskelig å inkludere disse. Samtidig kan bedriftenes behov, og arbeidstakernes felles normer for hva som er akseptable kjennetegn og atferd, bidra til at enkelte medarbeidere er særlig utsatt for å bli presset ut ved nedbemanninger.

### **Reguleringsstrategier**

Ses den rettslige reguleringen og partssamarbeidet i sammenheng kan det hevdes at Arbeidsmiljøet, og dermed også nedbemanningsprosesser, i Norge reguleres gjennom hovedstrategier - internkontrollstrategien og tilsynsstrategien<sup>10</sup>.

Internkontrollstrategien, som bygger på den såkalte internkontrollforskriften, pålegger virksomhetene selv å sørge for å holde arbeidsmiljøfaktorene under kontroll gjennom systematisk oppfølging av kravene i lovgivningen, og gjennom målrettet arbeid tilpasset lokale forhold. Arbeidstakerne forventes å bli involvert gjennom felles problemløsning og bred medvirkning. Det er opprettet egne organer for konflikthåndtering og problemløsning i form av arbeidsmiljøutvalg, samtidig som hensynet til arbeidsmiljø forsøkes integrert i det daglige arbeidet og i relasjonen mellom ledere og medarbeidere.

Tilsynsstrategien bygger på at det føres oppsyn med at Arbeidsmiljøloven og andre relevante lover, og et stort antall forskrifter gitt med hjemmel i disse, overholdes. Det utstedes påbud og forbud dels i regi av bedriftens vernepersonell og ansattes tillitsvalgte, og dels av offentlige tilsyn. Bakgrunnen for tilsynsstrategien er at behovet for sikkerhet og viktige samfunnsmessige hensyn kan være utilstrekkelig representert ved et forhandlingsbord der bare partene på bedriften er tilstede, og derfor kreve regler og tilsyn utenfra for å bli tilstrekkelig ivaretatt. Partene på bedriften, i praksis ofte fagforeninger, verneombud og

---

<sup>9</sup> Tove Midtsundstad (2005) "Virksomhetenes sosiale ansvar" I Hege Torp (red.) *Nytt arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

<sup>10</sup> Tom Colbjørnsen (2005) *Vern og mestring. Regulering av arbeidsmiljøet i det postindustrielle arbeidslivet*. Oslo: Arbeidsgiverforeningen NAVO. Rapport.

sikkerhetsansvarlige, spiller en viktig rolle i å overvåke og rapportere avvik fra lover og regler.

Mens internkontrollstrategien skal motivere virksomhetene og de ansatte til å ta ansvar for eget arbeidsmiljø, og sikre at hensynet til arbeidsmiljøet kan tilpasses lokale forhold på en fleksibel måte, skal tilsynsstrategien ivareta sikkerhetshensyn som er ufravikelige, hensynet til tredjepart, og gi lovhjemmel for det kollektive samarbeidet i bedriftene. Begge strategier har dermed en viktig funksjon, og må balanseres. Et av flere spørsmål som vil bli belyst i dette prosjektet er derfor om rettsliggjøring, påskyndet av internasjonale konvensjoner, lover og forskrifter, bidrar til å svekke internkontrollstrategien i større grad enn ønskelig.

## PROBLEMSTILLINGER

Som nevnt over har Makt- og demokratiutredningen identifisert tre aspekter ved rettsliggjøring; lover og direktiver blir viktigere på stadig flere områder, domstoler og domstolslignende organer øker sin makt på bekostning av demokratiske organer, og interesser fremmes i økende grad som rettskrav. Den samme tredelingen kan ved å modifiseres noe også brukes til å strukturere problemstillinger knyttet til rettsliggjøring av nedbemanningsprosesser.

- *Lover og direktiver blir viktigere for regulering av nedbemanningsprosesser.* Ser man kun på det lovmessige grunnlaget for regulering av nedbemanningsprosesser, synes dette å ha endret seg i liten grad i de senere år. Allikevel kan lover og direktiver bli viktigere, og det på to måter. For det første kan antallet forskrifter både øke i antall og bli mer detaljerte. Domstolslignende organer i form av offentlige tilsyn kan ha fått utvidet forskriftkompetanse. Internasjonale organer vedtar en rekke bestemmelser som i henhold til EØS-avtalen og andre internasjonale konvensjoner skal gjøres til gjeldende norsk lov. For det andre kan selve tilsyns- og kontrollapparatet ha økt sin beredskap. Offentlige tilsyn kan ha blitt mer offensive i sitt arbeid for å utfylle regelverket og påse at det overholdes, samtidig som fagforeninger og andre interesseorganisasjoner kan ha økt fokus på å påpeke og følge opp avvik fra bestemmelsene. Vil en slik utvikling styrke det som over er kalt for regel- og tilsynsstrategien? Vil dette eventuelt skje på bekostning av internkontrollstrategien, eller bidrar de to strategiene til å styrke hverandre? Fører en forsterkning av

tilsynsstrategien til at avvikskontroll og forebygging av avvik gjennom stadig nye regler til at lokale problemløsningsprosesser undermineres? Eller vil rettsliggjøring styrke partssamarbeidet og gjøre det mer attraktivt ved at det skaper et legalt fundament som gir det lokale samarbeidet større gjennomslagskraft?

- *Domstoler og domstolslignende organer får økt makt på bekostning av samarbeidsorganer og selvstendig problemløsning i bedriftene.* På samme måte som rettsliggjøring kan svekke demokratiske prosesser ved å overføre beslutningskompetanse til domstoler og domstolslignende organer, kan det svekke arbeidsmiljøutvalg og andre medvirkningsordninger i bedriftene der arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap kan håndtere nedbemanningsprosesser ut fra lokale forhold. Vil viktige saker flyttes ut av arbeidsmiljøutvalg og andre samarbeidsorganer, og i stedet håndteres som interesselister i rettsapparatet, og regelbrudd i tilsynene? Hvordan vil dette påvirke muligheten for problemløsning tilpasset lokale forhold, og hvilke hensyn vil bli prioritert? Vil rettsliggjøring svekke partssystemet ved at den enkeltes engasjement til å medvirke i felles problemløsning blir redusert, mens oppmerksomheten i stedet rettes mot medier, rettsapparat, tilsyn og mulige erstatninger?
- *Interesser fremmes i økende grad som rettskrav.* Rettsliggjøring kan føre til at aktørene påberoper seg annerledes hensyn ved nedbemanninger. Er det en tendens til at hensyn som tidligere ble formulert som allmenne prinsipper fra arbeidstakernes side - for eksempel bruk av ansiennitetsprinsippet ved innskrenkninger, i økende grad fremsettes som individuelle rettigheter, for eksempel i form av retten til ikke å bli diskriminert langs personlige kjennetegn når jobber skal fordeles? Er det slik at domstoler og domstolslignende organer beskytter individuelle hensyn som flertallsinteressene hos arbeidslivets parter overkjører, slik rettighetsfesting opprinnelig ble begrunnet, eller er det fra før ressurssterke grupper og godt ivarettede hensyn som får en ekstra kanal å fremme sine interesser gjennom? Hvilken rolle spiller advokater og medier - er det slik at disse overtar en del av den rollen som tillitsvalgte tidligere hadde? Vil fagforeningene svekkes ved at den enkelte arbeidstaker har mindre å oppnå ved å henvende seg til sine tillitsvalgte, enn til advokater, medier og tilsyn? Eller vil de tillitsvalgte styrke sin makt på bekostning av bedriftene, ved at de får tilgang til et strengt regelverk som kan brukes til å presse fram

særavtaler der dispensasjoner og avvik kompenseres på måter som påfører bedriftene høye kostnader?

## TEORETISK TILFANG

Det meste av litteraturen om rettsliggjøring har hatt et statsvitenskapelig utgangspunkt, og særlig fokusert på problemstillinger knyttet til demokratiets forutsetninger i et samfunn der individuelle rettigheter får økende betydning. Hensikten med dette notatet har vært å argumentere for at problemstillingen også har relevans for arbeidslivet, ved at rettsliggjøring kan påvirke måten omstillinger og nedbemaninger håndteres på. Per i dag foreligger det ikke litteratur som håndterer dette temaet direkte. Allikevel finnes det en rekke fagtradisjoner som kan informere en diskusjon rundt problemstillingen.

Sosiologiske analyser av ulike regimer for håndtering av arbeidsmiljø skiller ofte mellom industrisamfunnsmodellen på den ene siden, og det postindustrielle regimet på den annen side. Førstnevnte, som ofte kalles for det fordistiske regimet, regulerer arbeidsforhold gjennom nasjonal lovgivning og offentlige tilsyn, gjennom avtaler og samarbeid mellom godt organiserte parter, og ved å tildele partene en viktig rolle innen rammen av nasjonalstaten. Det legges stor vekt på såkalt atferdsregulering i form av forbud, påbud og eksternt tilsyn, og regelverket viser, i likhet med tradisjonell industriell produksjon, høy grad av standardisering. Det postindustrielle regimet, som også kalles postfordistisk, legger større vekt på såkalt strukturregulering, der forholdene legges til rette for arbeidstakeres mestring og problemløsning i bedriftene, og tilpasning av arbeidsmiljøreguleringene til arbeidsgivers og arbeidstakers behov for fleksibilitet. Samtidig antas arbeidstakerne å opptre mer individualistisk, noe som kan tilsi at rettighetsfesting oppleves som mer hensiktsmessig for å fremme egne interesser, enn lover og regler som virker ved å pålegge partene på bedriften kollektivt ansvar. Rettsliggjøring er lite diskutert i denne litteraturen, men det har vært antydning at individualisering og arbeidslivets utvikling er mer forenlig med individuelle rettighetsforvaltning enn med kollektivt partssamarbeid<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Ulrich Beck og Elisabeth Beck-Gernsheim (2002) *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage Publications.

Det er en stor debatt i faglitteraturen om arbeidslivet faktisk utvikler seg slik at forutsetningene for ”postfordismen” blir virkeliggjort<sup>12</sup>. Denne debatten kan gi viktige innspill når det gjelder å avklare om forutsetningene for kollektive eller rettsliggjorte løsninger er til stede.

Når det gjelder partssamarbeidets utvikling og stilling kan det trekkes veksler på en ny internasjonal forskning om såkalt ”Industrial Relations”. Denne har hovedsakelig fokusert på ulike årsaker til at fagforeninger og kollektive løsninger ser ut til å minske i oppslutning, noe som enda ikke ser ut til å gjelde i Norge i særlig grad<sup>13</sup>. Denne litteraturen peker på hvilke forhold i arbeidstakeres livssituasjon og arbeidsforhold, og i bedriftenes personalstrategier, ledelsesformer og organisasjonsforhold, som påvirker arbeidstakernes tilbøyelighet til å slutte opp om kollektive versus mer individuelle strategier. Sistnevnte kan være med å fremme rettsliggjøring som strategi på bekostning av kollektive framstøt, men denne muligheten er så langt ikke utbrodert i tilgjengelig faglitteratur.

Et annet viktig bidrag til å forstå partssystemets effekter i arbeidsmarkedssammenheng er økonomisk arbeidsmarkedsteori, særlig den såkalte ”Insider/Outsider” - teorien. Denne kan belyse hvilke forhold internt i bedriften som kan få partene til å prioritere flertallsinteresser og interessene til de som allerede er innenfor når nedbemanning og omstillinger finner sted, på bekostning av utenforstående<sup>14</sup>. Selv om dette opprinnelig er en teori om lønnsdannelse, inneholder den allikevel mange momenter som er relevante også om andre opphav til interessekonflikter mellom de som er innenfor og utenfor arbeidsmarkedet. Dette kan ha betydelig relevans for å forstå hvilke interesser som aktiviseres i nedbemanningsprosesser.

---

<sup>12</sup> For eksempel forholder de fleste av artiklene i en nylig utkommet håndbok om arbeidsforhold og organisasjon seg til denne debatten. Se Stephen Ackelroyd m.fl. (red.) *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford and New York: Oxford University Press. Nye norske bidrag er Tom Colbjørnsen (2003) *Fleksibilitet og forutsigbarhet. Arbeid og organisasjoner i endring*. Oslo: Universitetsforlaget, og Hege Torp (red.) *Nytt arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

<sup>13</sup> Harry Katz (2005) ”Industrial Relations and Work” I Stephen Ackroyd et.al. *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford/New York: Oxford University Press. John Kelly (1998) *Rethinking Industrial Relations* (1998) London and New York: Routledge and LSE.

<sup>14</sup> Assar Lindbeck og Dennis J. Snower (2001) ”Insiders Versus Outsiders”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, pp165-188.

## DATA OG METODE

I dette notatet er de tre overordnede problemstillingene om rettsliggjøring av nedbemanningsprosesser formulert som påstander. Dette kunne tyde på at det allerede foreligger tilstrekkelig med teoretisk og empirisk kunnskap om fenomenet til å skissere et hypotesetestende forskningsdesign. En slik antakelse er neppe holdbar, og det er grunnen til at de mer spesifikke problemstillingene er formulert som spørsmål mer enn hypoteser. Det er derfor hensiktsmessig å velge en eksplorerende tilnærming der teori og hypoteser vil bli utviklet gjennom analyser av case<sup>15</sup>. I resten av dette notatet vil det bli redegjort for mulige kriterier til bruk ved utvelgelse av case.

Populasjonen er nedbemanninger i norsk arbeidsliv. I motsetning til hypotesetesting, der utvalget av undersøkelsesobjekter skjer ut fra statistiske kriterier, vil legges det teoretiske utvelgelseskriterier til grunn ved casestudier. Det betyr at casene, enten de er trukket fra en eller flere bedrifter, må være varierte nok til å få fram forskjeller i de variable som synes særlig interessante i en teori om rettsliggjøring av nedbemanningsprosesser. Eksplorative casestudier er dermed ikke teoriløse - det forutsettes innsikt i hvilke forhold som synes særlig relevante å inkorporere i de hypoteser som lanseres.

For å formulere teori om rettsliggjøring av nedbemanningsprosesser, og samtidig gjøre studien praktisk overkommelig, kan det synes fornuftig å velge case ut fra to dimensjoner:

- Førte nedbemanningen til rettslige prosesser, eller ble den håndtert gjennom problemløsning i bedriften?
- Ble ansattes interesser ivaretatt gjennom tillitsmannsapparatet, eller ble interessene fremmet gjennom individuell bruk av lovfestede rettigheter?

---

<sup>15</sup> Kathleen M. Eisenhardt (1989) "Building Theories from Case Study Research" *Academy of Management Review*. Vol 14, No. 4, 532 - 550.

Rettslige prosesser

Ja

Nei

Individuelle  
strategier

Ja

Nei

Dersom de to kriteriene dikotomiseres gir det 4 kombinasjoner. For å ha en viss kontroll med effekten av unike omstendigheter er det en fordel å ha minst to case i hver kombinasjon, noe som tilsier at åtte nedbemanningscase bør undersøkes.

For ordens skyld nevnes at undersøkelsenheten er nedbemanningsprosess, og ikke enkeltbedrifter. Det betyr at flere nedbemanningscase kan hentes fra samme bedrift.