
MIA RÖNNMAR

**The Old Way, the New Way
or a Third Way?
New Labours arbetsrätts-
reform i England**



SÄRTRYCK UR JURIDISK TIDSKRIFT

2000-01 NR 3

The Old Way, the New Way or a Third Way? New Labours arbetsrättsreform i England*

MIA RÖNNMAR**

1. Inledning

I maj 1997 kom New Labour och Tony Blair till makten i England och därigenom bröts nästan 20 år av konservativt styre. Efter två decennier av neoliberal arbetsmarknadspolitik utgjorde arbetsrätten naturligtvis en viktig symbolfråga för New Labour, som redan i sitt valmanifest hade aviserat viktiga förändringar på området. I den här uppsatsen skall jag presentera och analysera delar av den arbetsrättsreform som New Labour har genomfört under sina första regeringsår. Betoningen kommer att läggas vid förändringarna i den kollektiva arbetsrätten, och då särskilt vid de nya reglerna om erkännande av fackföreningar (som trädde i kraft så sent som den 6 juni 2000). Dessa förändringar har rönt stor uppmärksamhet såväl i England som i resten av Europa och kan komma att förändra industrial relations-klimatet och gynna arbetsrättens kollektiva dimension. Efter en historisk tillbakablick och en presentation av tankarna bakom reformen och de konkreta rättsliga förändringarna kommer jag i en avslutande kommentar att diskutera huruvida New Labours arbetsrättsreform kan sägas utgöra: 1) en återgång till den traditionella modellen (collective laissez-faire) som byggde på starka fackföreningar, kollektivavtalsförhandlingar och kollektivavtal (*the Old Way*), 2) en variant av den neoliberal arbetsrätten från 1980- och 90-talen (*the New Way*) eller 3) ett nytt förhållningssätt till arbetsrätten (*a Third Way*).¹ Mer

* Artikeln bygger bl.a. på kunskaper inhämtade som gästdoktorand vid London School of Economics and Political Science hösten 1999. Vistelsen där finansierades med ett stipendium från Stiftelsen för internationalisering av högre utbildning och forskning (STINT). Ett särskilt tack riktar jag till professor emeritus Axel Adlercreutz för nyvunna kunskaper och stimulerande inblickar i den engelska kollektiva arbetsrättens framväxt och "persongalleri", förmedlade vid ett seminarium i Lund i maj 2000.

**Jur. kand. och doktorand i civilrätt vid den juridiska fakulteten vid Lunds universitet. Författaren är knuten till det s.k. Norma-programmet, som startat med stöd av Riksbankens Jubileumsfond, den kulturvetenskapliga donationen, se vidare www.jur.lu.se/norma.

¹ Här finns naturligtvis inte utrymme för en uttömmande beskrivning och analys av New Labours arbetsrättsliga reformer. Jag har valt att fokusera på förändringar i den kollektiva arbetsrätten

än en detaljerad analys av gällande rätt handlar det alltså om en redogörelse för och analys av debatten kring New Labours arbetsrättsreform.

2. Bakgrund

2.1 Collective laissez-faire

Under stora delar av efterkrigstiden i England rådde ett "system" som utmärktes av voluntarism och non-intervention och som av den legendariske arbetsrättsforskaren Otto Kahn-Freund fick namnet *collective laissez-faire*. Med Kahn-Freund: "There is perhaps no major country in the world in which the law has played a less significant role in the shaping of [labour management] relations than in Great Britain".² Kollektivavtal utgjorde den primära källan till arbetsrättslig reglering, och lagstiftning spelade en mycket liten (om alls någon) roll för den kollektiva arbetsrätten. Formerna för kollektivavtalsförhandlingar och interaktionen mellan arbetsgivare och fackföreningar var sålunda inte lagreglerade utan fritt framvuxna och bestämda av parterna själva. EG-rätten har visserligen under senare år framtvingat införandet av punktvisa lagstadgade skyldigheter för arbetsgivare att informera, samråda och förhandla (jfr exempelvis de EG-rättsliga direktiven om kollektiva uppsägningar, företagsövergång och europeiska företagsråd), men någon generell förhandlingsskyldighet (jfr 10–13 §§ i den svenska medbestämmandelagen) har man aldrig infört. Arbetsgivarens erkännande av fackföreningen utgör (än idag) nyckeln till förhandlingar och kollektivavtal. Traditionellt har detta varit ett frivilligt och ensidigt beslut från arbetsgivarens sida. Av det ovanstående kan man lätt förledas att tro att staten var neutral eller till och med likgiltig inför den kollektiva arbetsrätten. Det är felaktigt. I stället ställde den sig mycket positiv till fackföreningar, kollektivavtalsförhandlingar och kollektivavtalsreglering.³ – Collective laissez-faire är

och att lyfta fram stora, särskilt intressanta eller uppmärksammade rättsliga förändringar. För en mer fullständig beskrivning se exempelvis vitboken *Fairness at Work, the Employment Relations Act 1999* och ytterligare material på the Department of Trade and Industry:s hemsida (www.dti.gov.uk).

² Citat hämtat från S. Deakin och G. Morris, *Labour Law*, 2 uppl., London 1998, s. 15 (ursprungligen från O. Kahn-Freund, *Legal Framework*, I: A. Flanders och H. Clegg (red.), *The System of Industrial Relations in Britain*, Oxford 1954).

³ Jfr Deakin och Morris 1998, s. 15 f., Wedderburn, *Labour Law and Freedom. Further Essays in Labour Law*, London 1995, s. 6 ff. och P. Davies och M. Freedland, *Labour Legislation and Public Policy. A Contemporary History*, Oxford 1993, s. 8 ff. Den engelska industrial relations-strukturen brukar beskrivas som antagonistisk och konflikt- och strejkbetonad och utgör i det närmaste motsatsen till industrial relations-strukturen i exempelvis Sverige och Tyskland som präglas av samförstånd (jfr Bamber som delar in länder i två grupper, Type I och II-länder, med hänsyn till industrial relations-struktur, se G. J. Bamber, *Flexible Work Organisation: Inferences*

också idag den naturliga utgångspunkten för all engelsk arbetsrättslig debatt, vare sig den är rättsvetenskaplig eller politisk.

2.2 Den neoliberal arbetsrätten under Thatcher

Naturligtvis har den aktuella engelska arbetsrätten starkt präglats av den neoliberal arbetsmarknadspolitik som fördes under Thatcher och hennes efterföljare. En neoliberal arbetsrätt utgår från synen på arbetsrätten som en integrerad del av den ekonomiska politiken, vars främsta syfte är att åstadkomma ekonomisk effektivitet. Fackföreningar, kollektivavtalsförhandlingar och kollektivavtal uppfattas i huvudsak som hinder för de fria marknadskrafterna, och på samma sätt anses individuella rättigheter i arbetslivet (såsom anställningsskydd) och ett utbyggt socialförsäkringssystem lägga tunga bördor på företag och stat och därigenom hindra en fri arbetsmarknad. Avreglering är följaktligen ett av nyckelorden för den neoliberal arbetsrätten.⁴

Mot denna ideologiska bakgrund genomfördes mellan åren 1979 och 1997 ett kraftfullt arbetsrättsligt reformprogram som tog sikte på såväl den kollektiva som den individuella arbetsrätten. Fackföreningarna utsattes för en veritabel attack, bland annat genom regler om kraftigt inskränkt stridsrätt, förbud mot s.k. closed shops och en strikt och omfattande reglering av fackföreningarnas interna verksamhet. En motsvarande attack drabbade, om än på ett mer indirekt sätt, kollektivavtalsförhandlingarna och kollektivavtalen. Attacken bestod, förutom i motarbetandet av fackföreningarna och deras verksamhet, i avskaffandet av rättsliga regler, institutioner och praktiker som hade främjat förekomsten av kollektivavtalsförhandlingar och kollektivavtal.⁵

from Britain and Australia, *The Work Flexibility Review*, Nr 3, July 1992, s. 23 f.). Jfr också A. Ferner och R. Hyman (red.), *Changing Industrial Relations in Europe*, 2 uppl., Oxford 1998.

⁴ Deakin och Morris 1998, s. 39 ff., S. Anderman, *Labour Law. Management Decisions and Workers' Rights*, 3 uppl., London 1998, s. 11 ff. och A. Numhauser-Henning, *Den neoliberal arbetsrätten. Exemplet Chile*, Lund 1996, s. 19 ff.

⁵ Jfr Deakin och Morris 1998, s. 39 ff., Davies och Freedland 1993, s. 425 ff. och Anderman 1998, s. 8 ff. Exempelvis demonterades (och så småningom avskaffades) systemet med s.k. wages councils, vars syfte var att etablera minimilönenivåer i särskilda låglönesektorer. Vidare intog staten i sin arbetsgivarroll på den offentliga sektorn en mycket kritisk och avståndstagande hållning till fackföreningar och kollektivavtalsförhandlingar och tjänade därigenom (medvetet) som förebild för många arbetsgivare på den privata sektorn, se Deakin och Morris 1998, s. 48 ff. och Davies och Freedland 1993, s. 427. – På grund av dessa reformer kom den engelska regleringen att stå i strid med flera av ILO:s grundläggande principer och konventioner rörande föreningsrätt och kollektivavtalsförhandlingar, se T. Novitz, *Freedom of Association and 'Fairness at Work' – An Assessment of the Impact and Relevance of ILO Convention No. 87 on its Fiftieth Anniversary*, *Industrial Law Journal*, Nr 3, 1998, s. 169–191. Även efter New Labours reformer finns det mycket som tyder på att den engelska kollektiva arbetsrätten inte står i full överensstämmelse med ILO:s krav, jfr K. D. Ewing, *Freedom of Association and the Employment Relations Act 1999*, *Industrial Law Journal*, Nr 4, 1999, s. 283–298.

Att märka är att resultatet av denna politik paradoxalt nog blev ett mycket komplicerat, detaljerat och omfattande regelverk rörande arbetsrättens kollektiva dimension. Neoliberalismen brukar betecknas som avreglering och non-intervention, men när det gäller den kollektiva arbetsrätten så kräver även neoliberalismen en avsevärd intervention i lagstiftningens form – för att demontera befintliga industrial relations-strukturer!⁶

På den individuella arbetsrättens område utsattes anställningsskyddet för en omfattande avreglering. Exempelvis förlängdes kvalificeringstiden för att överhuvudtaget omfattas av det lagstiftade anställningsskyddet från sex månaders till två års anställningstid, vilket resulterade i att miljontals arbetstagare utestängdes från skydd. EG-reglering inom den sociala dimensionen motarbetades också kraftfullt.⁷

Effekterna av reformerna lät inte vänta på sig och kan närmast beskrivas som en "omstöpning" av engelsk arbetsrätt och industrial relations. Den fackliga organisationsgraden sjönk kraftigt och fackföreningarna försvagades. Kollektivavtal blev mer sällsynta och allt färre arbetstagare kom att omfattas av kollektivavtalsreglering. Betydelsen av reglering i det enskilda anställningsavtalets form ökade och utrymmet för ensidig arbetsgivarrätt vidgades.⁸ Den stora arbetsmarknadsundersökningen *Workplace Employee Relations Survey* från 1998 visar att dessa effekter har hållit i sig. Organisationsgraden är idag 36 procent och endast 41 procent av de engelska arbetstagarna omfattas av kollektivavtalsreglering.⁹

3. En reformerad arbetsrätt

3.1 Allmänt

I maj 1998 presenterade New Labour sin vision för framtidens arbetsrätt i vitboken *Fairness at Work*. Regler om erkännande av fackföreningar, stärkta indi-

⁶ Numhauser-Henning 1996, s. 136 och S. Deakin och H. Reed, *Transcending the Flexibility Debate? Deregulation and Employment in Britain 1979–1997*, Working Paper 132, ESRC Centre for Business Research, Cambridge 1999, s. 7.

⁷ Jfr exempelvis Anderman 1998, s. 8 ff. Denna inställning ledde bland annat till att England ställde sig utanför vidareutvecklingen av EG:s sociala dimension under 90-talet och varken undertecknade den Sociala Stadgan från 1989 eller det Sociala Avtalet från 1992. I enlighet med sitt vallöfte anslöt sig New Labour emellertid till det Sociala Avtalet och omfattas nu i lika stor utsträckning som de övriga medlemsländerna av den rättsliga utvecklingen inom EG:s sociala dimension.

⁸ Jfr Anderman 1998, s. 12 ff. och W. Brown m.fl., *The Individualisation of Employment Contracts in Britain*, Research Paper for the Department of Trade and Industry, London 1998.

⁹ M. Cully m.fl., *Britain at Work. As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey*, London 1999, s. 86, 242.

viduella rättigheter och ett närmande till EG och dess sociala dimension ingick bland annat i det arbetsrättsliga reformpaket som nu har genomförts, framför allt genom antagandet av *the Employment Relations Act 1999* (härefter ERA) i juli 1999.¹⁰

I *Fairness at Work* framtonar New Labours syn på arbetsrätten som en balansakt mellan å ena sidan konkurrenskraft och flexibilitet och å andra sidan trygghet och rättvisa.¹¹ Man vill inte se någon återgång till det gamla – till konflikt och strejk – och är därför fast besluten att hålla fast vid flertalet av de förändringar av den kollektiva arbetsrätten som infördes under den konservativa regeringstiden. Medbestämmande, samråd och *social partnership* utgör nyckelord för framtidens arbetsrätt, liksom kunskap och utbildning, som intar en central plats i byggandet av New Labours kunskapsdrivna ekonomi.¹² Vidare betonas, bland annat genom införandet av s.k. *family-friendly policies*, att framtidens moderna arbetstagare måste ges goda möjligheter att kombinera arbetsliv och familjeliv.

3.2 Förändringar i den kollektiva arbetsrätten, särskilt om fackföreningars rätt till erkännande

Löftet att införa nya regler om erkännande av fackföreningar avgav New Labour redan i sitt valmanifest. Som tidigare har berörts är det arbetsgivarens erkännande som möjliggör för fackföreningar att förhandla och i förlängningen att sluta kollektivavtal. Traditionellt har arbetsgivaren fattat beslut om erkännande helt frivilligt och ensidigt.¹³ I *Fairness at Work* framhåller New Labour kraftfullt varje arbetstagares frihet att välja om han eller hon skall gå med i en fackföre-

¹⁰ ERA:s ikraftträdande har skett etappvis, jfr ERA section 45 om Commencement. Så trädde exempelvis regeln om höjt skadestånd vid otillåten uppsägning i kraft i oktober 1999, medan de centrala reglerna om erkännande av fackföreningar trädde i kraft först i juni 2000.

¹¹ I sitt valmanifest (*The Manifesto*) myntade New Labour begreppet "*flexibility plus*", för att beskriva en arbetsmarknadspolitik som förutom flexibilitet också omfattade partnerskap med näringslivet, ett dynamiskt program för att bekämpa arbetslöshet (*welfare-to-work*) och grundläggande skyddsregler för arbetstagare etc. (jfr begreppet *flexicurity*, flitigt förekommande i den EG-rättsliga diskursen).

¹² Se *The Manifesto*, *Fairness at Work* och T. Blair, *The Third Way. New Politics for the New Century*, Fabian Pamphlet, London 1998. I dagens kunskapssamhälle betonas i många europeiska länder, och inom EG, vikten av livslångt lärande, kompetensutveckling och *employability*, jfr exempelvis avdelning VIII om sysselsättning i EG-fördraget och the EU Employment Guidelines.

¹³ Under några år på 1970-talet fanns en liknande lagstiftning om erkännande av fackföreningar, *the Employment Protection Act 1975*. Erfarenheter från denna, liksom erfarenheter från det likartade amerikanska systemet, beaktades i utformningen av de nya erkännandereglerna, jfr exempelvis S. Wood och J. Godard, *The Statutory Union Recognition Procedure in the Employment Relations Bill: A Comparative Analysis*, *British Journal of Industrial Relations*, Nr 2, 1999, s. 203–244.

ning eller inte. De nya reglerna om erkännande motiveras också i stor utsträckning i termer av valfrihet. Arbetstagarna skall ha rätt att välja kollektiv representation, i form av fackföreningar, på samma sätt som de skall ha rätt att välja individuell representation.

Reglerna mottogs som väntat på olika sätt av arbetsmarknadens parter. *Trades Union Congress (TUC)* på arbetstagersidan välkomnade dem varmt och sammanfattade dessa och de andra förslagen i *Fairness at Work* som "the biggest advance in employee rights for a very long time". Arbetsgivarrepresentanterna *Confederation of British Industry (CBI)*, som är principiella motståndare till en lagstadgad rätt till erkännande och inte har övertygats om att kollektivavtalsförhandlingar är genomförbara när den ena parten är ovillig, uttalade ändå att de genomförda reglerna var "workable, if not wholly welcome".

Arbetsmarknadens parter deltog – på ett för engelska förhållanden ovanligt sätt – i tillblivelsen av de nya reglerna om erkännande. Trots sina grundläggande skilda utgångspunkter förde TUC och CBI på uppmaning av regeringen på ett tidigt stadium förhandlingar om utformningen av en lagstadgad erkännande-procedur och enades om ett gemensamt uttalande som klargjorde på vilka punkter de var eniga respektive skiljaktiga (jfr *Statutory Trade Union Recognition Joint Statement by TUC and CBI*). Detta gemensamma uttalande bildade sedan utgångspunkt för regeringens lagförslag.¹⁴

De nya reglerna om erkännande återfinns i ER Asection 1 och Schedule 1 (som har inkorporerats i the *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992* som Schedule A1) och medför i princip att en fackförening kan "tvinga fram" ett erkännande i de fall då en majoritet av arbetstagarna på arbetsplatsen så önskar. Den rättsliga regleringen är omfattande och detaljerad och framstår i många fall som svärgenomtränglig. Då den i första hand syftar till att åstadkomma frivilliga överenskommelser innehåller den starka och tvingande förhandlings- och medlingsinslag (i vilka bl.a. *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS* medverkar). Om parterna inte kan enas, vilket enligt uttalanden i *Fairness at Work* förhoppningsvis endast undantagsvis blir fallet, så kan centrala frågor rörande exempelvis den relevanta arbetstagargruppens (*the bargaining unit*) storlek och den framtida förhandlingsskyldighetens närmare innehåll avgöras genom myndighetsbeslut. I sista hand blir det en hemlig omröstning som får avgöra om en majoritet av arbetstagarna är för ett erkän-

¹⁴ Den allmänna uppfattningen tycks vara att de flesta av ändringarna som genomfördes i slutskedet av lagstiftningsprocessen utgjorde en seger för arbetsgivarsidan och dess lobbying. Exempelvis ledde deras protester till ökade möjligheter för the Central Arbitration Committee (CAC) att vägra fatta beslut om erkännande även i fall då en majoritet av arbetstagarna är fackföreningsmedlemmar, jfr ERA Schedule 1. Jfr B. Simpson, Department of Trade and Industry, *Fairness at Work*, Cm 3968, Research and Reports, *Industrial Law Journal*, Nr 3, 1998, s. 245–253 och R. Undy, Annual Review Article: New Labour's 'Industrial Relations Settlement': The Third Way?, *British Journal of Industrial Relations*, Nr 2, 1999, s. 315–336.

ande. – Viktigt att observera är att reglerna endast omfattar företag med fler än tjugio anställda och att ett stort antal företag och arbetstagare sålunda undantas.¹⁵

Den lagstadgade proceduren innefattar följande: Om parterna inte kan enas så kan fackföreningen ansöka om erkännande hos *the Central Arbitration Committee, CAC*. Initialt blir det då viktigt att fastställa dels den relevanta arbetstagargruppen, *the bargaining unit*, (dvs. de arbetstagare som kommer att omfattas av erkännandet och framtida kollektivavtalsförhandlingar), dels om fackföreningen har tillräckligt stöd hos arbetstagarna för sin ansökan. Om en majoritet av arbetstagarna i den relevanta arbetstagargruppen är medlemmar i fackföreningen och det därför framstår som självklart att det finns stöd för ett erkännande så kan CAC i princip sedan automatiskt (utan omröstning) avge en förklaring om erkännande. (CAC har dock givits viss diskretionär beslutanderätt, och kan även i dessa fall vägra att avge en förklaring om erkännande om den finner att en betydande del av medlemmarna *inte* vill ha ett erkännande, jfr fotnot 14). Om den "automatiska vägen" inte kan användas så skall CAC anordna en hemlig omröstning. Om en majoritet av de röstande och minst 40 % av de röstberättigade röstar för ett erkännande så skall CAC utfärda ett beslut om erkännande. Arbetsgivaren och fackföreningen skall sedan förhandla och enas om ett s.k. *procedural agreement* som bestämmer hur framtida kollektivavtalsförhandlingar skall ske och vilka frågor de skall omfatta. Om de inte kan nå enighet i denna fråga kommer CAC att fastställa innehållet i *the procedural agreement*, som enligt lagen minst måste omfatta lön, arbetstider och semester. Ett sådant avtal blir rättsligt bindande för bägge parter. – En förklaring om erkännande varar i minst tre år, varefter det finns möjlighet att inleda en eventuell procedur för "de-recognition" (som i stort sett följer samma principer som den här beskrivna proceduren).¹⁶

New Labour har också infört andra förändringar av den kollektiva arbetsrätten. Av dessa har rätten att biträddas av en arbetskollega eller fackföreningsrepresentant i ett disciplinärt ärende eller tvisteförfarande särskilt uppmärksammas (jfr ERA section 10). Det utökade anställningsskydd för arbetstagare som deltar i lovliga stridsåtgärder som har införts (jfr ERA Schedule 5) har vidare förbättrat den engelska lagstiftningens överensstämmelse med ILO:s principer och konventioner.¹⁷

3.3 Förändringar i den individuella arbetsrätten

Ett utmärkande drag för New Labours vision om den framtida arbetsrätten är det individuella perspektivet och fokuseringen på den individuella arbetstagararen.

¹⁵ I *Fairness at Work* motiveras detta undantag på följande vis: "Many small companies recognise trade unions already. Many do not. In many small firms, employment relations are managed not just on an individual level, but on a personal level. In these circumstances statutory requirements on trade union recognition would be inappropriate. So the provisions will not apply to companies below a set threshold."

¹⁶ De nya reglerna om erkännande tycks, redan före sitt egentliga ikraftträdande i juni 2000, ha influerat arbetsgivarnas benägenhet att erkänna fackföreningar, se *Increase in Union Recognition Ahead of Statutory Procedure*, Eironline, February 1999 (www.eiro.eurofound.ie/1999/02/InBrief/uk9902183n.html).

¹⁷ Jfr Novitz 1998 och Ewing 1999. Jfr också ERA Schedule 3 angående skyddet vid *action short of dismissal*.

Den genomförda arbetsrättsreformen omfattar följaktligen också nya och förstärkta individuella rättigheter. En riktig milstolpe utgjorde antagandet 1998 av den första engelska minimilönelagstiftningen, *the National Minimum Wage Act 1998*, som har medfört betydelsefulla inkomstförbättringar för ett stort antal låginkomsttagare.¹⁸ Anställningsskyddet har vidare utsträckts till uppskattningsvis 2,8 miljoner nya arbetstagare genom att kvalificeringstiden för att omfattas av det lagstiftade anställningsskyddet har sänkts från två till ett års anställningstid (jfr *Employment Rights Act 1996 section 108 (1)*).¹⁹ Dessutom har skadeståndsnivåerna vid osaklig uppsägning (*unfair dismissal*) höjts (jfr *ERA sections 33–37*) och skyddet för visstidsanställda utökats genom nya begränsningar i rätten att avtala bort det lagstadgade anställningsskyddet (jfr *ERA section 18*).²⁰

Som tidigare nämnts betonas i *Fairness at Work* vikten av att i det framtida arbetslivet kunna kombinera yrkesarbete och familjeliv. Stora satsningar har därför gjorts på s.k. *family-friendly policies*, såsom utökade rättigheter till föräldra- och pappaledighet och ökat skydd mot uppsägning på grund av graviditet och föräldraledighet (jfr *ERA sections 7–9* och *Schedule 4*). Den rättsliga grunden till dessa förändringar står framför allt att finna i EG-rätten, exempelvis i föräldraledighetsdirektivet.²¹

4. Kommentarer

I England (men också i Europa) har debatten kring New Labours arbetsrättsreform varit mycket livlig. Många är de som har frågat sig om det handlar om 1) en återgång till *collective laissez-faire* med sin betoning av starka fackföreningar, kollektivavtalsförhandlingar och kollektivavtal (*the Old Way*), 2) enbart en variation på den neoliberala arbetsrätten från 1980- och 90-talen (*the New Way*) eller 3) ett verkligt nytt förhållningssätt till arbetsrätten (*a Third Way*). –

¹⁸ Se B. Simpson, *A Milestone in the Legal Regulation of Pay: The National Minimum Wage Act 1998*, *Industrial Law Journal*, Nr 1, 1999, s. 1–32 och B. Simpson, *Implementing the National Minimum Wage – The 1999 Regulations*, *Industrial Law Journal*, Nr 2, 1999, s. 171–182. Jfr också *National Minimum Wage: the Story So Far*, Eironline, April 2000 (www.eiro.eurofound.ie/2000/04/Features/uk0004170f.html) med en första utvärdering av minimilönelagstiftningen.

¹⁹ Jfr *Coverage of Unfair Dismissal Law Extended*, Eironline, May 1999 (www.eiro.eurofound.ie/1999/05/InBrief/uk9905104n.html).

²⁰ Vidare har, och håller, den engelska individuella arbetsrätten naturligtvis på att genomgå förändringar med hänsyn till bl.a. arbetsstidsdirektivet, visstidsdirektivet och deltidssdirektivet.

²¹ Den arbetsrättsliga reformen kompletteras av nya satsningar på socialförsäkringsområdet, såsom *from-welfare-to-work* och *the New Deal* (se exempelvis S. Driver och L. Martell, *New Labour. Politics after Thatcher*, Cambridge 1998, s. 107 ff.), men också av satsningar på kompetensutveckling, livslångt lärande och utbildning, jfr vitboken *Building the Knowledge-Driven Economy* från 1998.

Mycket betydelsefulla i det här perspektivet är naturligtvis de genomförda ändringarna i den kollektiva arbetsrätten och då särskilt de nya reglerna om erkännande. Dessa reformer har nämligen potential att förändra industrial relations-klimatet och att gynna arbetsrättens kollektiva dimension.

En svensk betraktare förvånas måhända av den stora uppmärksamhet som de nya reglerna om erkännande har rönt. I förhållande till den svenska rätten, med bindande kollektivavtal, en långtgående lagstadgad förhandlingsskyldighet och en jämförelsevis stark strejkrätt, kan nämligen även detta nya engelska "system" synas svagt. Viktigt att komma ihåg är då att de nya erkännandereglererna utgör en tydlig omsvängning i förhållande till tidigare rättsläge och att förändringarna måste bedömas relativt den engelska kontexten.

I debatten har framhållits de stora likheter som finns med föregående konservativa regeringars uppfattningar om arbetsrätten och arbetsmarknaden. Honnörsorden är fortfarande i stor utsträckning flexibilitet, individualitet, konkurrenskraft och ekonomisk effektivitet. New Labour har också mycket tydligt klargjort att man är fast besluten att behålla flertalet av förändringarna i den kollektiva arbetsrätten från 1980- och 90-talen, också de som kraftigt har kringskurit fackföreningarnas makt och inflytande ("There will be no going back. The days of strike without ballots, mass picketing, closed shop and secondary action are over".²²). Samtidigt har i den vetenskapliga och samhällspolitiska debatten betonats att de nya reglerna om erkännande faktiskt utgör det första initiativet till att stärka den kollektiva arbetsrätten sedan 1979.²³ Reglerna har därför ett stort symbolvärde och framhålls, inte minst av fackföreningsrörelsen, som ett steg framåt och en modifiering av den neoliberala agendan. Det finns emellertid alltså många anledningar att förhålla sig mer avvaktande, skeptisk eller till och med kritisk.

Den uppmärksamhet som de nya reglerna om erkännande har rönt och de stora förhoppningar som, exempelvis av fackföreningsrörelsen, har knutits till dessa måste ses mot bakgrund av den *de-recognition trend* som, särskilt under 1990-talet, följde i kölvattnet av Thatchers reformer. När arbetsgivare tog tillbaka sina erkännanden stängdes dörren till kollektivavtalsförhandlingar och kollektivavtal. I stället kom anställningsförhållandena hos dessa arbetsgivare att bestämmas av reglering i det enskilda anställningsavtalets form.²⁴

Fackföreningarnas nya lagstadgade rätt till erkännande kompletteras inte av något annat särskilt stöd för fackföreningar, kollektivavtalsförhandlingar eller reglering av anställningsförhållandet genom kollektivavtal. Kollektivavtal och kollektivavtalsförhandlingar framhålls varken som någonting särskilt önskvärt eller nödvändigt på arbetsmarknaden.²⁵ I stället motiveras, som tidigare har

²² Fairness at Work.

²³ Jfr L. Wedderburn, A British Duty to Bargain – A Footnote on the End-Game, *Industrial Law Journal*, Nr 3, 1998, s. 254.

²⁴ Deakin och Morris 1998, s. 47 f. Jfr också Brown m.fl. 1998, Ferner och Hyman 1998 och Cully m.fl. 1999.

berörts, erkännandereglererna i stor utsträckning i termer av valfrihet. Arbetstagarerna skall ha möjlighet att välja denna form av kollektiv representation på samma sätt som de skall ha möjlighet att välja individuell representation. I *Fairness at Work* slås klart fast att avtalsfrihet råder och att arbetsgivare och arbetstagare fortfarande skall kunna välja att reglera sitt förhållande, helt eller delvis, i det enskilda anställningsavtalets form (och detta oberoende av om det finns något tillämpligt kollektivavtal eller inte). Rätten att ingå enskilda anställningsavtal beskrivs till och med som en "*fundamental right*" för arbetstagaren. New Labour spår att många också fortsatt kommer att välja individuell avtalsreglering framför kollektiv. Det finns alltså få tecken som tyder på en satsning från New Labours sida för att mer kraftfullt stärka fackföreningarnas ställning och att gynna kollektivavtalsförhandlingar.

Den engelska arbetsrätten är (och har också traditionellt varit) mycket mer individualiserad än den svenska. Fackföreningarnas försvagade ställning under 1980- och 90-talen och kollektivavtalets minskade betydelse har banat väg för omfattande reglering i det enskilda anställningsavtalets form.²⁶ Tolkningen och tillämpningen av enskilda anställningsavtal styrs fortfarande i stor utsträckning av principer framvuxna i *common law*, vilka tenderar att gynna arbetsgivaren. De senaste årens ökade individualisering har ytterligare stärkt arbetsgivarprerogativet.²⁷

Lord Wedderburn, en av de stora inom engelsk arbetsrätt, har i debatten särskilt lyft fram frågan om förhållandet mellan det enskilda anställningsavtalet och kollektivavtalet i engelsk arbetsrätt och pekat på hur detta förhållande riskerar att kraftigt underminera inte bara kollektivavtalsförhandlingar utan också ingångna kollektivavtal. Arbetsgivaren och arbetstagaren är alltså fortfarande fria att reglera sitt förhållande genom ett enskilt anställningsavtal. Engelska kollektivavtal är inte rättsligt bindande och saknar den (automatiska) normativa verkan som utmärker exempelvis svenska och tyska kollektivavtal (jfr 26–27 §§ medbestämmandelagen). För att få rättslig effekt på det individuella planet måste de därför särskilt inkorporeras i de enskilda anställningsavtalen.²⁸ Emellertid kan de bestämmelser som härstammar från kollektivavtalet (även efter en dylik inkorporering) när som helst, och även till arbetstagarernas nackdel, åsidosättas av ny reglering i det enskilda anställningsavtalets form så länge arbetsgivaren och arbetstagaren är överens. Detta gäller såväl när arbetstagaren är medlem i en fackförening som när han eller hon är oorganiserad. – Följaktligen, även om en fackförening (eventuellt efter "stor strid") får sitt erkännande och kanske till och med lyckas enas med arbetsgivaren om några frågor i kollektiv-

²⁵ Simpson 1998, s. 248 f.

²⁶ Jfr Brown m.fl. 1998 och M. Freedland, *The Role of the Contract of Employment in Modern Labour Law*, I: L. Betten (red.), *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, Haag 1995, s. 17–27.

²⁷ Jfr exempelvis Anderman 1998.

²⁸ Se Wedderburn 1998, s. 255 ff. och Deakin och Morris 1998, s. 258 ff.

avtalets form, så kan arbetsgivaren helt undanröja effekten genom att ingå enskilda anställningsavtal med avvikande innehåll med individuella arbetstagar.²⁹

Näst efter själva erkännandet, och i avsaknad av generella regler rörande kollektivavtalsförhandlingar (jfr 10–22 §§ medbestämmandelagen), blir de överenskomna formerna för framtida kollektivavtalsförhandlingar (exempelvis hur förhandlingarna skall ske och rörande vilka frågor) avgörande för fackföreningens möjligheter att påverka arbetsgivarens beslutsfattande och få till stånd kollektivavtalsreglering. Utgångspunkten är att parterna själva, genom att ingå ett s.k. procedural agreement, skall bestämma formerna för de framtida förhandlingarna. Erkännandereglererna uppställer alltså ingen motsvarighet till den svenska förhandlingsskyldigheten. Inte heller handlar det om någon ”*duty to bargain in good faith*” (i den amerikanska betydelsen) eller om en skyldighet att förhandla ”*with a view to reach an agreement*” (jfr EG-direktiven om kollektiva uppsägningar och företagsövergång).³⁰ – Avsaknaden av en lagstadgad stark förhandlingsskyldighet utgör ytterligare en anledning att ifrågasätta erkännandereglerernas framtida verkningar och regeringens ambitioner på den kollektiva arbetsrättens område.

I ett land som England, med en antagonistisk industrial relations-struktur, icke-bindande kollektivavtal och frånvaron av fredsplikt, utgör stridsrätten fackföreningarnas kanske enda riktigt starka maktmedel. I förhållande till den svenska stridsrätten kan den engelska emellertid alltid sägas ha varit inskränkt. Där den svenska rätten tilldelar fackföreningarna en positiv rättighet att strejka (jfr 2 kap. 17 § RF och ILO:s grundläggande principer) utgår den engelska rätten från ett, i common law utbildat, principiellt förbud mot att strejka. Från detta förbud har fackföreningarna sedan, framförallt lagstiftningsvägen, getts viss immunitet. Denna redan, relativt den svenska kontexten, svaga stridsrätt utsattes under 1980- och 90-talen för ytterligare omfattande restriktioner med starkt försvagade fackföreningar som följd. Frånvaron av en stark stridsrätt (vilket blir följden av New Labours val att behålla den restriktiva stridsrätt de ”ärvt” från den konservativa regeringstiden) försvårar för fackföreningar att bygga upp sin styrka och i förlängningen att erhålla erkännande.³¹

De framtida effekterna av det nya regelverket hänger naturligtvis också nära samman med arbetsmarknadens realiteter, inte minst den låga organisationsgra-

²⁹ Wedderburn 1998, s. 258. Wedderburn har mot denna bakgrund föreslagit att engelska kollektivavtal, i strid med hitintills gällande rätt, skall ges någon form av bindande verkan. Med Wedderburn: ”Some such formula – banning the descent of individual employment conditions below the bargained minima – is a building block without which a careful and determined employer could sidestep his duties under the proposed collective bargaining arrangements and thereby threaten to wreck the recognition scheme in which so much work and not a little trust has now been invested” (s. 258).

³⁰ L. Wedderburn, Collective Bargaining and Legal Enactment: The 1999 Act and Union Recognition, *Industrial Law Journal*, Nr 1, 2000, s. 38 f.

³¹ Jfr Deakin och Morris 1998, s. 857 ff.

den.³² Många har ifrågasatt om de nya erkännandereglerna (mot denna ogynnsamma bakgrund) är tillräckliga för att stärka fackföreningarna i England, och menar att reglerna är av mer symbolisk än praktisk betydelse. Andra hävdar att reglerna kanske på sikt ändå kan bidra till att skapa ett klimat där kollektivavtalsförhandlingar och kollektiva strukturer vinner mark. – I det här sammanhanget kan den nya rätten att i ett disciplinärt ärende eller i ett tvisteförfarande biträdas av en arbetskollega eller en fackföreningsrepresentant bli intressant. Eventuellt kan fackföreningar, på detta mer informella sätt, komma in på och organisera ”nya” arbetsplatser.³³

I *Fairness at Work* framträder New Labours ambition att ”replace the notion of conflict between employers and employees with the promotion of partnership” och det framhålls att ”within Britain’s flexible and efficient labour market, the Government is proposing in this White Paper a framework in which the development of strong partnerships at work can flourish as the best way of improving fairness at work”.³⁴ Denna nya betoning av samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i form av *social partnership* har startat en livlig debatt som vi ännu bara sett början på.³⁵ Social partnership är ett mångtydigt begrepp, som inte bara har olika betydelser i skilda nationella kontexter, utan också i England uppfattas på vitt skilda sätt. Belackarna framhåller det hot mot fackföreningarna och deras styrka som social partnership i New Labours tappning innebär. Med Kelly: ”Underpinning these concrete arguments [min anmärkning: for social partnership and moderate unionism] is a profound sense of union weakness and decline, arising from years of economic recession, right-wing government and anti-union laws, but re-inforced by the increased competitive pressures in world markets and the internationalization of production and corporate organization. ... Because of this hostile environment, it is argued that unions are in no position to challenge fundamentally the priorities and interests of employers, but must adopt as best they can, seeking out those issues on which they can forge common or compatible interests with employers.”³⁶ Andra framhåller bland annat att kunskapssamhällets nya förutsättningar – i linje med tankarna bakom social partnership – nödvändiggör ersättandet av konflikt och strid med

³² Aktuell statistik visar att organisationsgraden har stabiliserats (och kanske t.o.m. stigit) för första gången sedan 1979, jfr *Union Membership Steadies after 18 Years’ Decline*, Eironline, May 1999 (www.eiro.eurofound.ie/1999/05/InBrief/uk9905105n.html).

³³ Simpson 1998, s. 249.

³⁴ *Fairness at Work*.

³⁵ Jfr exempelvis J. Kelly, *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London 1998, J. Kelly, *Union Militancy and Social Partnership*, I: P. Ackers m.fl. (red.), *The New Workplace and Trade Unionism*, London 1996, s. 77–109, J. Knell, *Partnership at Work*, *Employment Relations Research Series No. 7*, Department of Trade and Industry, London 1999 och Undy 1999.

³⁶ Kelly 1998, s. 60.

samarbete och samråd.³⁷ Vilken (exakt) innebörd New Labour själv tillmäter social partnership är ännu oklart.

Mot bakgrund av denna oklarhet har Undy som en "arbetsdefinition" föreslagit följande beskrivning som bygger på *the Involvement and Participation Association:s* principer: "security of employment and job flexibility; sharing in the success of the organization; information, consultation and employee involvement; and representation of the work-force".³⁸

Den engelska fackföreningsrörelsen och TUC har de senaste åren ändrat inställning och sluter nu upp bakom regeringens arbete och satsningar på området. Något anmärkningsvärt kan detta tyckas med tanke på att New Labour (och arbetsgivarna genom CBI) har deklarerat att social partnership inte förutsätter medverkan av fackföreningar, utan också kan upprättas direkt med företagets arbetstagare. Det finns alltså en risk för att arbetsgivare kommer att åsidosätta fackföreningarna och utöva social partnership och samråd direkt med enskilda arbetstagare eller med arbetsplatsorgan utan (tydlig) koppling till fackföreningarna.³⁹ – Samtidigt som utvecklingen mot decentraliserade industrial relations och mer individualiserade former för medbestämmande och samråd kan ses som uttryck för en stärkt ställning för den individuella arbetstagaren och dennes rättigheter, så kan den alltså också försvaga de kollektiva strukturerna och leda till "disempowerment" av stora arbetstagargrupper.⁴⁰

Verkningarna av New Labours satsning på social partnership återstår naturligtvis i stor utsträckning att utvärdera. Kanske finns det ändå fog för att redan nu ifrågasätta utsikterna för utvecklandet av social partnership byggt på reellt samförstånd och medbestämmande, så som i den svenska och tyska kontexten, i ett land med en så traditionellt starkt antagonistiskt präglad industrial relationsstruktur som England.⁴¹

Den ovan beskrivna debatten rörande social partnership är del av en större diskussion rörande framtida former för arbetstagarinflytande i England. Traditionellt har detta kanaliserats enbart genom fackföreningarna (en s.k. *single-channel model*). Utvecklingen inom EG:s sociala dimension (bland annat med

³⁷ Jfr här den svenska debatten rörande framtidens arbetsrätt, det framväxande kunskapssamhället och kraven på en förändrad arbetsledningsrätt, bl.a. i form av ökat medbestämmande och samråd, se exempelvis N. Bruun (1995), H. Hydén (1996) och A. Numhauser-Henning (1997) i *Arbetsmarknad & Arbetsliv:s* serie om framtidens arbetsrätt, men också M. Rönnmar, *Arbetsgivarens arbetsledningsrätt – från arbetsgivarprerogativ till krav på saklig grund*, I: A. Numhauser-Henning (red.), *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*, Lund 2000, s. 283–311.

³⁸ Undy 1999, s. 319. Jfr också kommissionens grönbok *Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation KOM (97) 128* slutlig.

³⁹ Jfr *Fairness at Work, TUC's Partnership Agenda Wins Qualified Support from Government and Employers*, Eironline, June 1999 (www.eiro.eurofound.ie/1999/06/features/UK9906108F.html) och *Differences over Partnership Widen*, Eironline, July 1999 (www.eiro.eurofound.ie/1999/07/InBrief/uk9907116n.html).

⁴⁰ Jfr Rönnmar 2000.

⁴¹ Jfr Bamber 1992.

stark inspiration av tysk arbetsrätt och industrial relations) har emellertid lyft fram den s.k. *dual-channel model* som ett alternativ. I denna modell kanaliseras arbetstagarinflytande visserligen genom fackföreningar och kollektivavtalsförhandlingar, men mycket viktigt är också det arbetstagarinflytande som parallellt utövas inom ramen för företagsråd eller dylikt (som inte behöver vara kopplade till fackföreningarna).⁴²

Den engelska arbetsrättens *single-channel model*, och traditionen att låta arbetsgivare frivilligt och ensidigt fatta beslut om att erkänna fackföreningar, står i principiell konflikt med EG-direktiven om kollektiva uppsägningar respektive företagsövergång som stadgar att arbetsgivaren i dessa situationer är skyldig att informera och förhandla med representanter för arbetstagarna – oavsett om det finns någon (erkänd) fackförening på arbetsplatsen. EG-domstolen fann bland annat därför att den engelska implementeringen av direktiven var otillräcklig.⁴³

Valet mellan dessa två modeller har, på ett för den ofta kritiska engelska debatten illustrativt sätt, formulerats av Simpson som: "whether to promote collective labour relations founded on effective collective bargaining which can only be based on strong trade unions or whether to encourage the progressive dilution of 'bargaining' in favour of the more ambiguous 'information and consultation' standards which now underpin a number of EC social policy initiatives".⁴⁴

Omdirigeringen av (New) Labours politik inför valet 1997 influerades mycket av tankarna kring *the Third Way* (jfr den tredje vägen) och den pågående förnyelsen av socialdemokratien. Anthony Giddens, den ledande teoretikern på området (en av de stora inom den moderna sociologin och professor och rektor vid London School of Economics) brukar i England omnämnas som Tony Blairs "*intellectual guru*". I sin bok *The Third Way. The Renewal of Social Democracy* pekar han bland annat på den pågående globaliseringen och individualiseringen som viktiga omdanande krafter i dagens samhälle. För att uppnå legitimitet krävs former för demokrati som på ett nytt och tydligt sätt involverar individen. Giddens betonar att individer (och medborgare) i dagens och framtidens samhälle inte enbart har rättigheter, utan också skyldigheter. Med Giddens: "Having

⁴² Jfr B. Bercusson, *European Labour Law*, London 1996 och Ferner och Hyman 1998. Jfr också exempelvis EG-direktiven om kollektiva uppsägningar, företagsövergång och europeiska företagsråd.

⁴³ Jfr mål C-382/92 Kommissionen mot Storbritannien [1994] ECR I-2435 och mål C-383/92 Kommissionen mot Storbritannien [1994] ECR I-2479. Som ett resultat reformerades de engelska reglerna om information och förhandling i samband med kollektiva uppsägningar och företagsövergångar. Förhandlingsskyldigheten gäller numera, vid brist på någon erkänd fackförening på arbetsplatsen, i förhållande till andra arbetstagarrepresentanter. Vidare har bl.a. innebörden av det engelska arbetsbrist-begreppet (*redundancy*) vidgats i dessa fall för att bättre överensstämma med direktivens syfte och tillämpningsområde, och sanktionerna vid brott mot förhandlingsskyldigheten förstärkts. Angående 1995 och 1999 års reformer på området se exempelvis M. Hall och P. Edwards, *Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure*, *Industrial Law Journal*, Nr 4, 1999, s. 299–318.

⁴⁴ Simpson 1998, s. 253.

abandoned collectivism, third way politics looks for a new relationship between the individual and the community, a redefinition of rights and obligations".⁴⁵

The Third Way har mottagits på olika sätt. En del hävdar att the Third Way inte utgör mycket mer än en "omskrivning" av neoliberalismen, medan andra menar att det handlar om en verkligt förnyad socialdemokrati och en rörelse mot en europeisk social modell.⁴⁶ The Third Way:s framhållande av den pågående individualiseringen och individen har tydligt inspirerat uttalandena och förslagen i *Fairness at Work*. New Labour har (som ovan behandlats) förstärkt existerande och skapat nya individuella rättigheter, och även inom den kollektiva arbetsrätten motiveras förändringarna i stor utsträckning med argument om individualisering. The Third Way:s betoning av individens rättigheter och skyldigheter präglar också mycket tydligt reformerna på såväl arbetsmarknads- som socialförsäkringsområdet (jfr exempelvis satsningen *from-welfare-to-work*).

Vid sidan av individens och individualiseringens framskjutna position är det mera oklart vad the Third Way egentligen skulle innebära för arbetsrätten. Giddens analys behandlar egentligen inte arbetslivet. Innefattar exempelvis visionen om the Third Way alls en kollektiv arbetsrätt? Med Undy: "Giddens's subsequent explanation of how power could be legitimized in such a society did not examine the application of the democratic principle to the world of work or the citizen as an employee. It is therefore unclear as to whether or not 'Third Way' politics, as outlined by Giddens, supposes, or would encourage, the end of collectivism at work".⁴⁷ – "Utlämnad" på detta sätt får man kanske som Undy föreslår "döma hunden efter håren" och beskriva arbetsrättens Third Way i termer av de reformer som New Labour (mot bakgrund av ett mer allmänt Third Way-tänkande) faktiskt har genomfört.⁴⁸

En diskussion kring the Third Way och dess betoning av individen leder naturligt över till de genomförda reformerna på den individuella arbetsrättens område, och då särskilt till stärkandet av de individuella rättigheterna. Som ovan behandlats har New Labour bland annat skapat en minimilönelagstiftning och stärkt individens rätt till anställningsskydd. Även efter denna ökade juridifiering erbjuder emellertid den engelska arbetsrätten en låg skyddsnivå och framstår i ett komparativt europeiskt perspektiv som tydligt avreglerad. Detta är en mycket medveten hållning från New Labour som i *Fairness at Work* framhåller att de endast avser att "put a very minimum infrastructure of decency and fairness around people in the workplace" och att "Even after the changes we propose, Britain will have the most lightly regulated labour market of any leading economy in the world". – Kanske utgör också den kollektiva arbetsrättens svaghet en anledning att tvivla redan på verkningarna av dessa nya (relativt svaga) individuella rättigheter. Med Wedderburn: "More particularly, will the new

⁴⁵ A. Giddens, *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*, Cambridge 1998, s. 65.

⁴⁶ Undy 1999, s. 316 och Driver och Martell 1998.

⁴⁷ Undy 1999, s. 318.

⁴⁸ Undy 1999, s. 331 f.

positive rights for individual workers be effective and sufficient protections without substantial collective combination?"⁴⁹

5. Avslutning

Avslutningsvis – har vi så kommit närmare svaret på frågan huruvida New Labours arbetsrättsreform representerar *the Old Way*, *the New Way* eller *a Third Way*? Redogörelsen ovan har tydligt visat att New Labour inte vill blicka bakåt. Man har valt att behålla största delen av de konservativas reformer avseende den kollektiva arbetsrätten och någon återgång till *collective laissez-faire* och starka fackföreningar är inte aktuell. De nya erkännandereglerna utgör visserligen en förstärkning av den kollektiva arbetsrätten (och därigenom en omsvängning från den neoliberala arbetsrätten) men kompletteras inte av något annat stöd för kollektivavtal och kollektivavtalsförhandlingar. Såsom rättsreglerna (exempelvis rörande förhandlingsskyldigheten) har formulerats kan man dessutom ifrågasätta om de verkligen kommer att befärma erkännanden och skydda kollektivavtalsförhandlingar och kollektivavtal.

I stället uppvisar New Labours arbetsrättsreform stora likheter med den neoliberala arbetsrätten från 80- och 90-talen. Utgångspunkterna (såsom betoningen av flexibilitet, konkurrenskraft och ekonomisk effektivitet) är i mångt och mycket desamma. De konservativas kollektiva arbetsrätt har (förutom vad avser erkännandereglerna) i stort sett behållits intakt. Det har visserligen skett en förstärkning av de individuella rättigheterna (exempelvis minimilönelagstiftning) men även efter detta får den individuella arbetsrätten betecknas som klart avreglerad och skydds nivåerna som, i ett europeiskt perspektiv, låga.

Finns det då, förutom erkännandereglerna, något annat tydligt tecken på att den neoliberala agendan håller på att modifieras? New Labour själv hävdar naturligtvis att dess förankring i *the Third Way*, och den förnyade socialdemokrati som den tar sikte på, representerar någonting annat, och någonting mer (*flexibility plus*), än neoliberalismen. *Third Way*-inspirationen framträder tydligast i den framskjutna position som individen och dennes rättigheter och skyldigheter har fått i arbetsrättsreformen. *The Third Way* utgör dock mest en vag teoretisk ram runt New Labours arbetsrättsreform och varken Blair eller Giddens har närmare utvecklat vilket innehåll som en *Third Way* i arbetsrätten skulle ha, exempelvis med avseende på den kollektiva dimensionen. – Mot denna bakgrund finns det kanske därför anledning att sätta ifråga på vilka sätt som *the Third Way* (i Giddens tappning) på arbetsrättens område konkret skiljer sig från *the New Way* och neoliberalismen.

⁴⁹ Wedderburn 2000, s. 13. Jfr också Rönmar 2000.

En annan Third Way, och ny syn på arbetsrätten, finns dock att tillgå på ganska nära håll, nämligen i den europeiska sociala modellen.⁵⁰ Under 1980- och 90-talen fungerade EG-rätten som den (i stort sett enda) pådrivande kraften mot ökat arbetstagar skydd och medbestämmande i England. Nu, när New Labour deltar fullt ut i utvecklingen inom EG:s sociala dimension, är frågan om EG-rätten på samma sätt kan verka drivande i riktning mot den europeiska sociala modellen. Det handlar om en europeisk social modell med starka individuella rättigheter för arbetstagarna, förhandlings- och överläggningsrättigheter för arbetstagarna och deras representanter och stort inflytande för de sociala parterna och den sociala dialogen. Tecken som skulle kunna tyda på ett närmande, såsom förstärkandet av de individuella rättigheterna, erkännandereglerna, betoningen av medbestämmande, samråd och social partnership och införandet av s.k. family-friendly policies, kan vi redan hitta i den engelska kontexten. Ytterligare annat, såsom den generellt svaga kollektiva arbetsrätten, den svaga skyddsnivån inom den individuella arbetsrätten och det starka motståndet mot allmängiltiga och lagstadgade regler om medbestämmande och förhandlingar (och därigenom mot direktivförslaget om inrättandet av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen) talar mot att ett närmande har skett eller kommer att ske.⁵¹ Utvecklingen under de närmaste åren kan komma att få stor betydelse och det finns alltså all anledning att fortsatt följa den engelska arbetsrätten.

⁵⁰ Jfr exempelvis Bercusson 1996 och R. Nielsen och E. Szyszczak, *The Social Dimension of the European Union*, 3 uppl., Köpenhamn 1997.

⁵¹ Jfr KOM (1998) 612 slutlig.

