



LUND UNIVERSITY

Brittisk arbetsrätt stärker individen

Rönmar, Mia

Published in:
Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift

2000

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Rönmar, M. (2000). Brittisk arbetsrätt stärker individen. *Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift*, (2), 8.

Total number of authors:
1

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



LUND UNIVERSITY

Juridiska fakulteten

LUP

Lunds Universitets Publikationer
Institutionellt Arkiv vid Lunds Universitet
Adress: <http://www.lu.se/forskning/avhandlingar-och-publikationer>

Detta är en digitaliserad version av
en artikel i tidskriften Lag & Avtal.

Referens för den publicerade versionen:
Rönmar, Mia
Brittisk arbetsrätt stärker invididen
Lag & Avtal, nr. 2, 2000, s. 8.

Publicerad i LUP med tillstånd från:
Talentum Sweden AB.

Digitaliseringen har skett inom projektet Retrodigitalisering
av nutida svårtillgänglig svenskpublicerad HumSam-
forskning, finansierat av Kungliga biblioteket.



Brittisk arbetsrätt stärker individen

Det blåser nya arbetsrättsliga vindar i England. 1998 presenterade Tony Blair och New Labour sin vision för framtidens arbetsrätt i vitboken *Fairness at Work*. Stärkta individuella rättigheter, ett närmande till EG och dess sociala dimension, regler om erkännande av fackföreningar och så kallade family-friendly policies ingick i det arbetsrättsliga reformpaket som nu har genomförts, bland annat genom the Employment Relations Act 1999. En viktig idémässig bakgrund utgör tankarna om en Tredje väg.

Labour ser arbetsrätten som en balansakt mellan å ena sidan konkurrenskraft och flexibilitet och å andra sidan trygghet och rättvisa. Medbestämmande, samråd och social partnership utgör nyckelorden för framtiden. Kunskap och utbildning intar en central plats i byggandet av Labours kunskapsdrivna ekonomi.

De nya reglerna om skyldighet för arbetsgivaren att "erkänna" fackföreningen har väckt stor uppmärksamhet. Ett sådant erkännande är nödvändigt för att dörren till förhandlingar och kollektivavtal skall öppnas. Traditionellt har detta varit ett frivilligt och ensidigt beslut från arbetsgivarens sida.

Margaret Thatchers och John Majors neoliberala arbetsmarknadspolitik attackerade och försvagade inte bara fackföreningarna utan hela den kollektiva arbetsrätten. Siffror från den stora arbetsmarknadsundersökningen 1998 Workplace Employee Relations Survey talar sitt tydliga språk. Den fackliga organisationsgraden är nu nere i 36 procent och endast 41 procent av de engelska arbetstagarna omfattas av kollektivavtalsreglering. Mot denna bakgrund finns det många som har stora förhoppningar om att lagstadgade rättigheter på detta område skall leda till ett starkt arbetstagarinflytande.

I princip kan en fackförening med hjälp av de nya reglerna "tvinga fram" ett erkännande från arbetsgivaren i de fall då en majoritet av arbetstagarna på arbetsplatsen så önskar. Den rättsliga regleringen är dock mycket omfattande och detaljerad. Den framstår i många fall som svårgenomtränglig.

I första hand syftar den till att åstadkomma frivilliga överenskommelser och innehåller därför starka förhandlings- och medlingsinslag. Om parterna inte kan enas, kan frågor om exempelvis den relevanta arbetstagargruppens storlek och 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 erkännande.

Reglerna om erkännande mottogs som väntat på olika sätt av arbetsmarknadens parter. Arbetstagarorganisationen TUC, Trades Union Congress, välkomnade dem varmt och sammanfattade dessa och de andra förslagen i *Fairness at Work* som "det största framsteget för de anställdas rättigheter på väldigt lång tid".

Arbetsgivarna inom CBI, Confederation of British Industry, som alltid varit motståndare till en lagstadgad rätt till erkännande, uttalade att de genomförda reglerna var "acceptabla, om än inte helt välkomna".

Kan man då redan nu dra några slutsatser om erkännandereglerens betydelse för fackföreningarna och den kollektiva arbetsrätten?

Inledningsvis kan man konstatera att Labours syn på arbetsrätten har flera likheter med synen hos de konservativa regeringarna under Thatcher och Major. Honnörorden är fortfarande flexibilitet, konkurrenskraft och ekonomisk effektivitet. Labour har dessutom behållit största delen av den lagstiftning som infördes under 80- och 90-talen och som kraftigt kringskär fackföreningarnas makt och inflytande. Samtidigt har det i den vetenskapliga och samhällspolitiska debatten framhållits att erkännandereglererna utgör det första initiativet till att stärka den kollektiva arbetsrätten sedan 1979. Reglerna har därför ett starkt symbolvärde och markerar en modifiering i den neoliberala agendan.

Det finns emellertid också många anledningar att förhålla sig mer avvaktande, skeptisk eller till och med kritisk. Fackföreningarnas nya lagstadgade rätt till erkännande kom-

pletteras inte av något annat särskilt stöd för fackföreningar och kollektivavtalsförhandlingar. Kollektivavtal och kollektivavtalsförhandlingar framhålls varken som någonting särskilt önskvärt eller nödvändigt på arbetsmarknaden.

Istället motiveras erkännandereglererna i stor utsträckning i termer av valfrihet. Arbetstagarna skall ha möjlighet att välja denna form av kollektiv representation på samma sätt som de skall ha möjlighet att välja individuell representation. Arbetsgivare och arbetstagare skall fortfarande kunna ingå enskilda anställningsavtal och Labour spår att många också fortsatt kommer att välja individuell avtalsreglering framför kollektiv.

Lord KW Wedderburn, professor emeritus vid London School of Economics och en av de stora inom engelsk arbetsrätt, har särskilt pekat på att detta i kombination med det faktum att engelska kollektivavtal saknar bindande verkan, kraftigt underminerar effekterna av förda avtalsförhandlingar och ingångna kollektivavtal.

Sammanfattningsvis kan alltså sägas att det finns få tecken som tyder på en satsning från Labours sida för att mer kraftfullt stärka fackföreningarnas ställning och arbetsrättens kollektiva dimension.

De framtida effekterna av det nya regelverket hänger naturligtvis också nära samman med arbetsmarknadens realiteter, inte minst den låga (och sjunkande) fackliga organisationsgraden.

Många menar därför att erkännandereglererna är av mer symbolisk än praktisk betydelse. Andra hävdar att reglerna kanske på sikt kan bidra till att skapa ett klimat där kollektivavtalsförhandlingar och kollektiva strukturer vinner mark. Det finns alltså all anledning att följa den fortsatta utvecklingen i England. □