

Peter Seglow

Ideologi og den forandrede regulering af arbejdsmarkedet - et britisk perspektiv

Med udgangspunkt i den britiske udvikling diskuterer artiklen den ændrede regulering af arbejdsmarkedet i lyset af skiftet fra kollektivismen til liberalisme og individualisme. Fagforeningerne får nye opgaver, når kun et mindretal af de ansatte er dækket af kollektive overenskomster, og når fastlæggelsen af lønmodtagernes rettigheder primært sker gennem lovgivning, ofte baseret på EU direktiver

Indledning - problemet

Denne artikel er et forsøg på at forklare et paradoks. Paradokset er, at mens den organiserede arbejderbevægelses styrke og indflydelse er faldende, og kollektive forhandlinger får mindre og mindre betydning for fastsættelsen af løn og arbejdsforhold, så er de beskæftigede arbejderes position på arbejdsmarkedet blevet forbedret og fortsætter hermed. Artiklen koncentrerer sig om en analyse af de betydelige forandringer, som har fundet sted i de britiske arbejdsrelationer i de sidste 20 år, samtidig med at den søger at trække nogle mere generelle konklusioner.

Fagbevægelsens grundlag

Den traditionelle opfattelse af arbejdere på arbejdsmarkedet i udviklede industrisamfund har sin oprindelse i Sidney og Beatrice Webb's skrifter. I deres berømte bog *Industrial Democracy* fra 1897 (som måske stadigvæk er den bedste bog, der nogensinde er skrevet om fagforeninger) argumenterede de, at faglig organisering var nødvendig for at afhjælpe den skæve magtbalance på arbejdsmarkedet mellem arbejdsgivere og ansatte (i Storbritannien kaldtes de ifølge en lov fra 1867 for "herrer" og "tjenestefolk"). Webb-modellen for en fagforening var et kartel af arbejdere, hvor voksende medlemsskab og styrke ville forhindre de i stigende grad store og magtfulde arbejdsgivere i at underbyde de løn- og arbejdsvilkår, som fastsattes ved kollektive aftaler. Efter deres opfattelse hvilede fagbevægelsens *raison d'être* på dens evne til at forhindre en konkurrence mellem arbejdsgiverne, hvor prisen på arbejdskraft blev presset nedad¹. Fagforeningernes evne til at modstå dette afhang på afgørende vis af deres medlemmers solidaritet. Det var deres enighed, som kunne forhindre arbejdsgivere i at ansætte arbejdere, som - fordi de havde stærkt behov for et job - var parat til at acceptere arbejde til en løn og på betingelser, som var ringere end overenskomstens. Det var klart, at jo flere arbejdere der ville acceptere arbejde til en reduceret løn, jo mere ville de andre arbejderes løn blive undergravet. Derfor blev mottoet, at enighed er styrke. Dette gjaldt især i økonomiske nedgangsperioder - og at disse fulgte efter perioder med fremgang blev i slutningen af det sidste århundrede betragtet som lige så naturligt som at nat følger dag.

Fagforeninger og kollektivismen

Bag væksten i fagbevægelsens indflydelse lå en ideologi, som fremhævede betydningen af det kollektive frem for det individuelle, og som understregede begrebet broderskab.

Kollektivismen og solidariteten var imidlertid aldrig mål i sig selv. De var en del af et langsigtet projekt, der sigtede på at opnå social retfærdighed ved at opbygge et samfund baseret på lighed og egalitære principper. Det overordnede mål var stadigvæk at gennemføre idealerne fra den franske (og tidligere engelske) revolution gennem den faglige organisering af arbejderne og deres stræben efter kollektive forbedringer.

Sidney og Beatrice Webb anerkendte dog, at der var grænser for, hvad selv de bedst organiserede og stærkeste fagforeninger kunne opnå. Ved siden af den faglige organisering var statsindgreb også nødvendige for at planlægge økonomien og indføre en række velfærdsgoder, som kunne beskytte arbejderne mod den utryghed, markedet udsætter dem for. Af egen kraft kunne fagforeningerne for eksempel ikke sikre understøttelse til arbejdsløse arbejdere eller kompensation for arbejdsulykker. Det krævede lovgivning, og det krævede på sin side et sympatisk flertal i parlamentet. Derfor var kollektivismen centreret om (Phelps Brown 1990)

en fornemmelse af fælles interesser og naboskabsforpligtelser og regeringens indgreb for at lede økonomien og modificere dens virkemåde i den materielle fremgangs og den sociale retfærdigheds sag.

Kort sagt, den faglige organisering var en nødvendig, men ikke en tilstrækkelig betingelse for at forbedre arbejdernes position. Af denne grund, efter en kraftig vækst i fagforeningernes medlemsskab i 1890'erne og efter udvidelsen af stemmeretten i 1867 og 1884, således at det store flertal af mænd nu kunne stemme, tog den britiske fagbevægelse initiativ til at skaffe sig parlamentarisk repræsentation. Britisk LO (*Trades Union Congress*, grundlagt 1868) dannede i 1899 et politisk udvalg, som to år senere skiftede navn til Arbejderpartiet ².

I efterkrigstidens lange økonomiske opgangsperiode, som i mange europæiske lande var præget af fuld beskæftigelse og regeringer med en sympatisk indstilling til arbejderbevægelsen, oplevede den organiserede arbejderbevægelse væsentlige fremskridt. I Storbritannien var de usædvanlige forbedringer først og fremmest resultater af en politik, der byggede på den nye idé, at der med en fornuftig økonomisk styring kunne opnås vedvarende og voksende forbedringer for almindelige arbejdende mennesker. Eric Hobsbawm (1994, 276) opsummerede den nye tidsalder godt, da han skrev:

Alle de problemer, der havde plaget kapitalismen i katastrofernes tidsalder, syntes at opløses og forsvinde. Den frygtelige og uundgåelige cyklus fra opsving til krise, der var så morderisk mellem krigene, blev til en række af milde svingninger. Det skete takket være intelligent makro-økonomisk styring - eller det var i hvert fald overbevisningen hos de keynesianske økonomer, der rådgav regeringen. Massearbejdsløshed? Hvor kunne den findes i den udviklede del af verden i 1960'erne, hvor i gennemsnit 1,5 procent af Europas arbejdsstyrke var uden arbejde...det forventedes nu, at arbejdere havde bil og tilbragte deres årlige betalte ferie på de spanske strande. Og hvis de løb ind i hårde tider, ville en stadig mere universel og generøs velfærdsstat så ikke - på en måde ingen tidligere havde drømt om - beskytte dem mod risikoen for dårligt helbred, ulykke, ja selv den alderdom, som de fattige altid havde frygtet.

Med tryghed i beskæftigelsen blomstrede kollektivismen. Dens centrale idé var, at den enkeltes muligheder blev maksimeret gennem kollektiv handling og gruppesolidaritet. Disse

fænomener var rodfæstet i arbejdernes fælles strukturelle position og deres fælles, kollektive erfaringer, som også medførte et fælles perspektiv på fremtiden. Selvom der tydeligvis var en vis mobilitet i opadgående retning, var det for mange arbejdere sådan, at det arbejde, de udførte, og de belønninger, de fik, kun kunne forbedres lidt som følge af deres individuelle anstrengelser. Højere løn og forbedrede forhold kom fra solidaritet, der ofte fandt udtryk i faglige aktioner, hvor fælles kamp skulle bringe fælles belønninger. Mens disse kampe gik i retning af at genoprette magtbalancen mellem arbejdere og arbejdsgivere, så måtte fagforeningerne også have en grad af kontrol over medlemmerne for at være effektive. Til tider var der medlemmer, der måtte indordne sig. Under strejker skulle fagforeningerne for eksempel overtale de medlemmer, der var uenige i strejken, fra at fortsætte med at arbejde, selvom de ønskede det. På den måde kunne fagforeninger bruge deres private kollektive magt til at begrænse individets frihed. Som jeg vil vende tilbage til, var der kritikere, der fandt disse begrænsninger på den individuelle frihed uacceptable.

Arbejdsrelationer og lovgivning

Modellerne for arbejdsrelationer varierede betydeligt fra det ene land til det andet afhængig af deres specielle traditioner og institutioner. I Sverige organiserede fagforeningerne over 80 procent af den arbejdende befolkning, og gennem deres centralorganisation (LO) blev de formelt partnere med arbejdsgiverne og regeringen i udformningen og administrationen af den såkaldte aktive arbejdsmarkedspolitik. I Tyskland udøvedes en anden form for korporatisme, også med centrale kollektive forhandlinger, men desuden gennem medbestemmelse og representation af fagforeningerne i bestyrelsen i alle større virksomheder. Idealet om socialt partnerskab udvikledes på endnu mere fuldkommen måde i Østrig. Derimod levede en gammel syndikalistisk tradition videre i Frankrig og Italien, hvor organisationsgraden uden for den offentlige sektor havde været noget lavere; strejker, der forfulgte primært politiske mål, var næsten hverdagskost. I alle disse lande så arbejderne og deres fagforeninger lovgivningen som en faktor, der gav væsentlige ekstra beføjelser i reguleringen af forholdet mellem arbejde og kapital.

I Storbritannien var der derimod kun lidt lovgivningsmæssig indblanding i de kollektive relationer mellem fagforeninger og arbejdsgivere. Generelt var lovgivningens rolle begrænset til at skabe forhold, hvor fagforeningerne på lovlig vis kunne eksistere og fungere. I stedet udviklede der sig et system af frivillige kollektive forhandlinger. Dette hvilede på princippet om voluntarisme, hvis oprindelse kan spores tilbage til den industrielle revolution. Traditionen var, at omfanget af statsindgreb var minimalt. Det var en model, hvor velorganiserede fagforeninger og arbejdsgivere sad over for hinanden ved forhandlingsbordet og generelt var villige til at udveksle indrømmelser, der kunne indgå i ikke legalt bindende kollektive overenskomster. Denne model formodedes at repræsentere et modent system af arbejdsrelationer i en sådan grad, at amerikanske kommentatorer som Lester (1958, 73) i slutningen af 1950'erne gjorde gældende, at Storbritanniens "relationer mellem fagforeninger og ledelse befinder sig på et mere modent udviklingsstadium end vore". I andre lande havde arbejderne og deres fagforeninger muligvis brug for lovgivning til at beskytte deres interesser, men britiske arbejdere kunne klare sig uden. Som Kahn-Freund (1969), datidens måske mest betydelige arbejdsretsekspert gjorde gældende:

En overflod af arbejdsretlig lovgivning er ikke altid et tegn på velfungerende relationer mellem grupperne. Det er de kollektive arbejdsrelationers modenhed i Storbritannien, der kan forklare, hvorfor legale sanktioner kun har en relativ lille

Arbejderbevægelsens gevinster og tab

Til trods for den faglige organiserings høje niveau og sympati fra regeringernes side for arbejderbevægelsens mål var de britiske arbejders gevinster kun delvise. Ganske vist steg indtjeningen, men sammenlignet med de fleste kontinental-europæiske lande havde den enkelte arbejder kun få legalt beskyttede rettigheder. Der var ingen generel lovgivning vedrørende arbejdstid, og betalt ferie og barselsorlov var ureguleret. Aftrædelsespenge ved afskedigelser blev først indført i midten af 1960'erne. Private arbejdsgivere var ikke forpligtet til at anerkende eller forhandle med fagforeningerne, heller ikke til at høre fagforeningerne eller andre. Der var ingen national mindsteløn, og arbejdsgivernes ret til at hyre og fyre vilkårligt var i princippet ubegrænset indtil 1971.

Generelt gjorde de britiske fagforeninger ikke modstand mod denne tilstand. For det meste gik de imod at udvide omfanget af lovgivningsmæssige indgreb. Dette var til dels baseret på en mistanke om, at lovgivning og advokater ikke havde megen sympati eller forståelse for kollektivismen. Vigtigere var imidlertid troen på, at forbedringer, som fagforeningerne ikke selv vandt, kunne svække deres position, mens strejker altid kunne bruges til at sætte dårlige arbejdsgivere på plads³. Svaret til den halvdel af den arbejdende befolkning, der ikke var medlemmer af en fagforening, var, at de også skulle melde sig ind. Den kollektivistiske ideologi herskede. Kun gennem deltagelse i kollektivet kunne individuelle rettigheder sikres og beskyttes.

Diskussioner om arbejdsrelationer og det, modstandere beskrev som fagforeningernes for store magt, dominerede de britiske parlamentsvalg i 1970, 1974 og 1979. Før valget i 1979 viste meningsmålinger, at et flertal af vælgerne syntes, at fagforeningerne var for stærke, og at en reform af arbejdsrelationerne var den vigtigste enkeltsag for Storbritannien.

Thatcher-regeringen, som blev valgt i 1979 efter en bølge af strejker i den offentlige sektor i den såkaldte 'utilfredshedens vinter', ændrede alt dette. Et af regeringens vigtigste mål var at sætte den organiserede arbejderbevægelse på plads. Der fulgte en række love, som beskar strejkeretten, begrænsede retten til at lave fysisk blokade og sympatiaktioner kraftigt og satte en effektiv stopper for eksklusivaftaler. Lovgivningen greb også ind og regulerede fagforeningernes økonomi, administration og afstemningsprocedurer.

Fagbevægelsen betragtede denne udvikling som et alvorligt, men midlertidigt tilbageslag. Man troede, at den konservative lovgivning ville blive trukket tilbage, når en Labour-regering vendte tilbage. Man troede, at dette kun var et spørgsmål om tid. Siden krigens afslutning havde begge politiske partier betragtet opretholdelsen af fuld beskæftigelse som en betingelse for succes ved valgene. De tog fejl. Ved valget i 1979 lå arbejdsløsheden på fem procent. Mellem 1979 og det næste valg i 1983 mere end fordobledes arbejdsløsheden, og den forblev på over otte procent indtil 1989. Alligevel vandt det konservative parti valgene i 1983, 1987 og 1992.

Imidlertid betød den voksende arbejdsløshed og tilbagegangen i brancher og beskæftigelser, der var kendetegnet af en høj organiseringsgrad og ofte også parathed til at aktionere, at fagforeningernes modstand havde begrænsede virkninger, og den organiserede fagbevægelses magt begyndte en brat nedtur. Selvom der ikke var nogen stærk tendens til, at arbejdsgiverne

ophørte med at anerkende fagforeningerne, faldt disses medlemstal samlet fra 13,3 millioner i 1979, hvor det toppede, til 8 millioner i 1995. Det repræsenterer et fald i organisationsgrad fra 54 til 33 procent. I 1996 var organisationsgraden i den private sektor faldet til blot 21 procent. Det strukturelle grundlag for kollektivismen skrumpede ind, skønt, hvad jeg vil uddybe senere, dette ikke var den eneste årsag til dens tilbagegang.

Den britiske kulmineindustri giver en god illustration af disse tendenser. Da industrien blev nationaliseret i 1946, beskæftigede den over 800.000 minearbejdere. Den nationale kulstyrelse var formentlig Europas største arbejdsgiver. De facto fungerede der en eksklusivbestemmelse, således at alle minearbejdere var fagforeningsmedlemmer. Den øgede adgang til andre energikilder og billigere importeret kul førte til tilbagegang i industrien. I 1984-85 blev en ni måneder lang katastrofal strejke fra fagforeningen *National Union of Mineworkers* mod den tiltagende lukning af miner brugt af regeringen til at overvinde meget af det, der var tilbage af faglig militans. En udbryderfagforening blev dannet af minearbejdere, som ikke havde deltaget i strejken. I 1995, da de tilbageblevne kulminer blev privatiseret, var antallet af minearbejdere i Storbritannien faldet til under 15.000.

Den konservative regering søgte også at fremme en ny virksomhedskultur. Små virksomheder blev opmuntret, og stort set alle offentlige industrier og servicevirksomheder blev privatiseret. Der blev indført væsentlige skattelettelser for de højere indkomster, og andre finansielle foranstaltninger blev indført for at belønne individuelt initiativ og forretningsdrift. Samlet var der en ny præference for det private frem for det offentlige, og gennem en række forskellige foranstaltninger søgte regeringen at erstatte statsindblanding med markedets disciplin. Keynesiansk økonomisk politik blev hurtigt historie.

På arbejdsmarkedet betød disse ændringer, at reguleringen af løn og arbejdsforhold for et stort antal arbejdere blev af-kollektiviseret. Hånd i hånd med den nye menneskelige ressourceudviklings etik og med et for efterkrigstiden rekordhøjt arbejdsløshedsniveau skulle lønforhøjelser retfærdiggøres af øgede individuelle præstationer. Hvor kollektive forhandlinger fortsatte, var de decentraliseret og førtes i stigende grad på den enkelte virksomhed eller arbejdsplads, mens flere og flere arbejdere befandt sig uden for deres gyldighedsområde. Surveydata fra Storbritannien (Millward et al 1992) viser, at andelen af ansatte, der var dækket af kollektive overenskomster, mellem 1984 og 1990 faldt fra 71 til 54 procent⁴. En anden kilde vurderer, at andelen faldt fra 83 procent i 1980 til 48 procent i 1994 (Brown et al 1997). Tendensen er klar. I 1990 var kun en trediedel af arbejderne i den hurtigt ekspanderende private servicesektor dækket af kollektive aftaler. Selv hvor der fortsat blev forhandlet overenskomster, forandrede et højt arbejdsløshedsniveau og et ufordelagtigt politisk klima klart magtbalancen i arbejdsgivernes favør. Fagforeningerne fandt sig i stigende grad marginaliserede og irrelevante for mange arbejdere.

Ved at indføre mange af disse forandringer førte Storbritannien an. I 1986 betød socialdemokraternes valgnederlag i Sverige (hvor partiet havde regeret uden afbrydelse siden 1932), at Spanien var det eneste større europæiske land med en socialistisk/socialdemokratisk regering⁵. Med den politiske bevægelse mod højre i Europa og en tiltagende opmærksomhed rettet mod truslerne fra globalisering og mere intens konkurrence på markedet spredte mange af Thatcher-regeringens politikker sig fra Storbritannien til resten af Europa. Omfattende privatisering af offentlige virksomheder, øget fleksibilitet i anvendelsen af arbejdskraften, udviklingen af lønsystemer sigtende på at afspejle individuelle præstationer, afskaffelsen af

automatiske lønstigninger for offentlige funktionærer, er, med visse nationale variationer og undtagelser, blevet europæiske fænomener. Forandringer i arbejdsstyrkens struktur inden for ufordelagtige politiske og økonomiske betingelser bidrog næsten overalt til at svække fagbevægelsens forhandlingsposition. Faktisk skrev en kommentator, som i 1978 bidrog til en bog med titlen "Klassekonfliktens genopståen i Europa siden 1968", i 1992 en artikel benævnt "Arbejdsfredens genopståen" (Shalev 1992).

Mens der ikke er meget, der tyder på, at forskellige europæiske landes systemer af arbejdsrelationer konvergerer, har det fælles tema dog næsten overalt været, at der skulle lægges mere vægt på markedets disciplin. 'Bløde' løsninger ansås ikke længere for brugbare. I fremtiden skulle markedet være budskabet. Imidlertid er det kun i begrænsede tilfælde, at forsøg på at deregulere arbejdsmarkedet har ført til væsentlige tab af legalt beskyttede arbejderrettigheder. Måske kunne udviklingen i markedet ligefrem forbedre arbejderne position?

Som en begyndelse kan det nævnes, at der i Storbritannien trods et rekordhøjt arbejdsløshedsniveau (som forblev på over 11 procent mellem 1982 og 1987) skete forbedringer i reallønnen. Faktisk steg reallønnen hurtigere mellem 1983 og 1988 end den har gjort i nogen sammenlignelig periode i dette århundrede.

EU og arbejderrettigheder

Vigtigere på længere sigt har det været, at der er sket en gradvis udvidelse af britiske arbejderes rettigheder. Mange, men ikke alle af disse forbedringer er direkte resultater af Storbritanniens medlemskab af den Europæiske Union og fremvæksten af et 'socialt Europa'. Som det er velkendt har Storbritanniens forhold til det Europæiske Fællesskab (som det blev kaldt dengang) været akavet siden tilslutningen i 1973.

Oprindelsen til et socialt Europa kan spores tilbage til den oprindelige Romtraktat, som grundlagde fællesskabet i 1958. I traktatens artikel 117 enedes medlemsstaterne om at fremme arbejdsvilkårene og at oprette en socialfond til støtte for de nationale beskæftigelsespolitikker. I artikel 119 fastsloges princippet om, at mænd og kvinder bør modtage lige løn for lige arbejde. Siden da er der i stigende grad lagt vægt på at sikre og beskytte europæiske arbejderes rettigheder.

EF-pakken fra 1986, som havde til hensigt at fjerne alle forhindringer for skabelsen af det indre marked bort (ved slutningen af 1992), blev vedtaget, mens Thatcher-regeringens popularitet var på sit højeste. Den blev kun støttet af den konservative regering, fordi det forventedes, at den ville give fordele til britisk industri og handel. Pakkens artikel 118a indeholdt bestemmelser om indførelse af afgørelser ved kvalificeret flertal på spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø (hvorved Storbritannien ikke længere kunne nedlægge veto). Dette førte til arbejdstidsdirektivet, som fastlægger en maksimal arbejdstid og giver ret til hvilepauser og betalt ferie. Den konservative regering søgte at afværge direktivet med det argument, at spørgsmål om arbejdstiden ikke i tilstrækkelig grad vedrører arbejdsmiljøet. Den Europæiske Domstol afviste dette argument, og direktivet trådte i kraft i Storbritannien i 1998.

Den britiske regering var også bekymret over et forslag til et sæt minimumsrettigheder for arbejderne i medlemsstaterne. Det sociale charter fra december 1989, som ledte frem til det sociale handlingsprogram, blev vedtaget af 11 af de dengang 12 medlemsstater. Undtagelsen

var Storbritannien, og da dette program blev videreudviklet til Maastrichttraktatens kapitel om social- og arbejdsmarkedspolitik, nægtede den konservative regering at underskrive det. Det meste af den britiske diskussion om det sociale Europa har fokuseret på to spørgsmål. Det første var del af en fortløbende debat om den formodede trussel mod britisk uafhængighed fra det ikke-valgte og uansvarlige bureaukrati i Bruxelles; det andet var et markedsbaseret økonomisk argument om den ekstra byrde, britiske arbejdsgivere skulle bære for at betale omkostningerne ved at implementere det sociale charter/kapitel ⁶.

De økonomiske og markedsorienterede argumenter *til fordel for* et socialt Europa fik meget mindre opmærksomhed i Storbritannien. Disse var ellers fundamentale. De var baseret på det synspunkt, at de eksisterende rigeste lande i unionen ikke skulle eksportere arbejdspladser til de nyere og fattigere medlemmer. Arbejderne i de sidstnævnte lande tjente ikke blot mindre, men havde også færre rettigheder i ansættelsen. Eftersom regeringerne i de rigeste medlemsstater klart ville støde ind i politiske vanskeligheder, hvis de forsøgte at reducere eller afskaffe de relativt generøse rettigheder, som deres arbejdere havde krav på, blev det fremhævet, at lav løn, lange arbejdstider og svage ansættelsesrettigheder ikke skulle bruges som konkurrencefordel inden for det udvidede fællesskab. Europa skulle være en såkaldt 'jævn bane', hvor social dumping ikke ville blive tolereret. Denne politik blev stærkt støttet af Kommissionens formand Jacques Delors. Den blev delvist udviklet som respons på Grækenlands medlemsskab fra 1981, Spaniens og Portugals fra 1986 samt den senere voksende enighed om, at de nye (men relativt fattige) demokratier i Østeuropa også på længere sigt skulle have adgang til fællesskabet. Formålet var, at udvidelsen af fællesskabet ikke skulle lede til konkurrencemæssige ulemper for de mere velstående (og stærkeste) medlemmer. Konkurrence skulle bestemte opmuntres, men den skulle være fair.

Pointen er, at argumenterne til støtte for disse forandringer (et socialt Europa) hvilede på et markedsøkonomisk grundlag. Det kan hævdes, at de ville trække markedet i en retning, der var til fordel for landene med de højeste arbejdsomkostninger. På den anden side er arbejdsmarkedene i de industrialiserede lande altid blevet trukket i bestemte retninger. I hvert fald siden de første fabrikslove fra begyndelsen af det 19. århundrede har regeringer over hele verden lovgivet for at beskære arbejdsgivernes ubegrænsede kontrol på arbejdspladsen. Siden den første ILO-konvention (om arbejdstid) fra 1919 har desuden overnationale organisationer også intervenseret for at fastsætte standarder for arbejdslivet. Det relativt nye er, at ansvaret for ny lovgivning er blevet en del af den Europæiske Unions opgaver.

Effekten af det britiske EF-medlemsskab på britiske arbejderes rettigheder behøvede ikke at vente til valget af en Labour-regering i 1997. Allerede i 1981 under den konservative regering blev der gennemført lovgivning til sikring af, at eksisterende ansættelsesvilkår ikke blev ændret, når en virksomhed skiftede ejer. Dette var det direkte resultat af EF's direktiv om virksomhedsoverdragelser. Direktivet, som stammede fra 1977, betød, at arbejdernes rettigheder skulle opretholdes efter en virksomhedsoverdragelse. I Storbritannien var det specielt vigtigt for mange kommunalt ansatte på et tidspunkt, hvor mange af deres arbejdsopgaver blev udliciteret til private selskaber. Ofte foreslog disse nye kontrakter at give arbejderne lavere løn og dårligere ansættelsesvilkår, end de havde haft før. Spørgsmål om reglernes anvendelighed i forskellige situationer førte til mange retssager, men det underliggende budskab var klart: kommerciel konkurrence bør ikke baseres på en sænkning af gældende standarder for ansættelses- og arbejdsforhold ⁷.

Ikke desto mindre har britisk politik ændret sig fundamentalt med valget af den 'ny' Labour-regering i maj 1997. Mens næsten intet af de konservative regerings restriktive lovgivning om arbejdsrelationer og fagforeninger er blevet ophævet, har Blair-regeringen nu underskrevet aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitik, som blev indføjet i et revideret socialt kapitel i Amsterdamtraktaten. Storbritannien er nu fuldt ud bundet af dens bestemmelser og vil implementere de direktiver, der blev vedtaget mellem 1994 og 1998. Disse omfatter direktiverne om forældreorlov og deltidsarbejde. Direktivet om europæiske samarbejdsudvalg skal i slutningen af 1999 også implementeres i Storbritannien.

Selvom det ikke stammede fra EU, var det i samme stil, at Storbritannien i 1999 for første gang indførte en national mindsteløn. Den forventes at gavne omkring to millioner arbejdere. Desuden har regeringen til hensigt at indføre procedurer, som gør det obligatorisk for arbejdsgivere at anerkende fagforeninger, i det forslag til lov om ansættelsesforhold (*Employment Relations Bill*), som i øjeblikket diskuteres.

Formuleret kort: trods nedgangen i fagforeningernes magt og den faldende betydning af kollektive overenskomster er de beskæftigede arbejders rettigheder i EU ikke udsat for nogen alvorlig trussel. Om noget er det det modsatte, der er tilfældet. Man bør dog tilføje et spørgsmål om, hvor meget disse gevinster med hensyn til rettigheder har opvejet tab i form af et stigende arbejdsløshedsniveau, en vækst i atypiske ansættelsesformer samt reduceret jobkontrol for de arbejdere, der har et job.

Ideologi, kollektivism og individualisme

Ideologier er sæt af idéer, der søger at retfærdiggøre sociale, politiske og økonomiske praksisser. Logisk set går idéer altid forud for praksis. Fra slutningen af krigen til 1970erne kombinerede den dominerende ideologi i Vesteuropa velfærdisme med kollektivism. Dette indebar en begrænsning af markedskræfternes frie spil. Mens det var tydeligt, at de konservative regeringer var mindre begejstrede for at antage denne ideologi, opretholdt de dog også i hovedsagen fuld beskæftigelse og gjorde ikke alvorlige forsøg på at rulle velfærdsstaten tilbage. Men Storbritannien forandrede alt dette i 1980erne. Markedets og konkurrencens ideologi vendte tilbage og markerede afslutningen på eksperimenterne med stærk statslig indblanding.

Kollektivismens tilbagegang var ikke udelukkende forårsaget af ændringer i beskæftigelsesstrukturen, selvom disse også er vigtige. I den almindelige opfattelse var fagforeningernes magt og kollektivismen blevet identificeret med Storbritanniens økonomiske tilbagegang. At kontrollere denne magt blev derfor et af de vigtigste mål for Thatcher-regeringen. Det blev hævdet, at kollektivismen måtte holdes nede til fordel for såvel producenter som forbrugere. For producenterne var problemet med kollektivismen, at de dygtige, de talentfulde og de hårdtarbejdende blev behandlet på samme måde som de dovne og dem, hvis dygtighed og talent var begrænset. Således havde de førstnævnte kun ringe incitament til at yde deres bedste. Ja, snarere end at blive belønnet for deres anstrengelser, som i sidste instans kom alle til gode, blev de straffet; isoleret fra deres gruppe af frygt for, at deres særlige talenter ville blive målestokke, som andre ville blive vurderet efter. I sidste instans hvilede kollektivismens berettigelse på et egalitært grundlag, for den sagde, at den dygtige og den mindre dygtige skulle følges ad i medgang og modgang. Dette er selvfølgelig et gammelt socialistisk synspunkt. Dertil kom, at kollektivismen fra en forbrugersynsvinkel indebar et offentligt subsidium - betalt af skatteyderne - til arbejderne og/eller de varer og

tjenester, de fremstillede, og som der ellers ikke var en tilstrækkelig efterspørgsel efter.

Harold Macmillan, der var konservativ premierminister fra 1957 til 1963, opsummerede mange af argumenterne på en god måde, da han skrev (Eccleshall et al 1984,91):

Mennesker varierer meget med hensyn til kapacitet, karakter, talent og ambitioner og har en tendens til at være forskellige til alle tider og på alle steder. At nægte dem retten til at være forskellige, at påtvinge dem social og økonomisk ensartethed er at kvæle en af de stærkeste og mest kreative menneskelige lyster. Det er forkert, og det er tredobbelt forkert. Det er moralsk forkert, for at nægte den kække, den stærke, den kloge og den dygtige belønninger og privilegier for udøvelsen af deres kvaliteter er at sætte de værste og laveste menneskelige egenskaber på samfundets trone: misundelighed, skinsyge og nag. Det er praktisk forkert..., for det er kun ved at give de stærke og de dygtige frie tøjler, at vi nogensinde kan få midlerne til at skaffe de svage og de gamle virkelig beskyttelse. Endelig er det politisk forkert, fordi jeg ikke kan se, hvordan Storbritannien med al sin rige forskellighed og vitalitet kan gøres til et egalitært samfund uden en gigantisk udøvelse af despoti, som vi har set det i Østeuropa.

Tilsvarende var kollektivismen et af de vigtigste skridt mod det, Hayek (1981) allerede i 1944 skildrede som vejen til slaveri.

For de beskæftigede, der har fået bedre forhold, er påstanden i denne artikel, at udvidelsen af arbejdernes rettigheder i Storbritannien i aftagende grad er et resultat af traditionelle former for faglig organisering og handling. Forbedringerne er i stedet en konsekvens af en ny politisk dagsorden.

Denne nye politiske dagsorden søger at kombinere en genopdaget markedslogik med en rettighedernes logik, der tilsyneladende står i modsætning til den første. Men modsætningen er måske mere tilsyneladende end virkelig. Mens markedets logik anviser valgfrihed for arbejdsgiverne i deres politik over for de ansatte, lægges der i praksis øgede begrænsninger på denne frihed. Det er for eksempel ulovligt at diskriminere ved ansættelser på grundlag af køn og race. I lande med en lovbaseret mindsteløn kan arbejdsgiverne ikke på lovlig vis udbetale mindre end denne. Set fra arbejderens perspektiv er sådanne begrænsninger rettigheder. EUs direktiver om virksomhedsoverdragelse, forældreorlov, arbejdstid og ferie er ikke blot eksempler på nyligt vundne rettigheder i nogle af unionens lande - nogle af dem har eksisteret længe i nogle lande. De udtrykker også den kendsgerning, at med deres universelle gennemførelse i unionen kan medlemsstater ikke forsøge at sænke omkostningerne og konkurrere mod hinanden ved at undlade at implementere dem. Garantien for disse rettigheder ligger i den retlige kodificering snarere end i traditionelle former for solidaritet eller kollektiv mobilisering.

De traditionelle begreber som kollektivism, broderskab, enighed og solidaritet erstattes gradvist af en ny terminologi, omend mange af idéerne i denne kan spores tilbage til tidligere tider. I en vis forstand er de del af en genformulering af individualismen, en af den liberale tænknings grundstene. Men den nye individualisme er nu kombineret med en fremvoksende tro på et fællesskab. Et fællesskab af individuelle borgere - borgere, som har krav på rettigheder i deres arbejde.

Konklusioner

Jeg vil konkludere ved forsøgsvist at skitsere et nyt syn på fagbevægelsens rolle i det nye årtusinde. I fortiden har fagforeningerne opnået den højeste indflydelse i deres relationer med organiserede arbejdsgivere på nationalt, sektor- og regionalt niveau. Deres vigtigste aktivitet var indgåelsen af kollektive overenskomster. Den nye vægt på kodificerede rettigheder kan ændre såvel de faglige aktiviteterets fokus som deres indhold.

Idet det fortsat er vigtigt at tiltrække nye medlemmer, vil fagforeningerne på den ene side have behov for at anvende flere ressourcer på den enkelte arbejdsplads for at sikre, at de lovbaserede rettigheder - rettigheder, som i stigende grad er opnået som følge af EUs direktiver - fortolkes og anvendes til medlemmernes fordel. Hvis fagforeningerne skal kunne rekruttere og fastholde medlemmer, kan succes med at rejse og føre retssager meget vel få en tiltagende betydning. En indikation for service af den type er antallet af arbejdere, der søger rådgivning om problemer i deres ansættelsesforhold fra *Citizens Advice Bureau* i Storbritannien. Mellem 1983/84 og 1992/93 steg antallet, der søgte rådgivning, fra 578.000 til 882.000 - en stigning på 40 procent (siden har der dog været et vist fald til 616.000 i 1998/99) (Annual Reports). På den anden side vil fagbevægelsen have behov for at engagere sig mere vedholdende som pressionsgruppe på det europæiske niveau for at argumentere for den fortsatte udvidelse af arbejderrettigheder og deres indarbejdelse i nye europæiske traktater og direktiver.

Tempoet i denne udvikling vil naturligvis variere betydeligt fra det ene land til det andet. Hvor en form for gamle korporatistiske ordninger fortsat eksisterer (Skandinavien, Tyskland, Østrig), og/eller hvor løn- og arbejdsforhold stadig reguleres gennem kollektive forhandlinger, skal fagforeningerne selvfølgelig stadigvæk bruge ressourcer på dette. Men i lande som Storbritannien er den nye tostrengede fremgangsmåde måske det eneste værn mod et fortsat fald i fagforeningernes medlemsskab og betydning.

Analysen viser også, at med regulering på overnationalt niveau kan markedet fortsat være en del af budskabet, samtidig med at arbejdernes rettigheder kan udvides og gøres sikrere. Eksemplet Storbritannien under Margaret Thatchers konservative regering viser, at fordele opnået under velfærdsstaten og kollektivismen på overraskende vis kan omstyrtes. På den anden side er det meget vanskeligere for et enkelt land at udtynne eller helt fjerne arbejderrettigheder, når disse er indlagt i overnationale reguleringer. Storbritanniens oprindelige afvisning af at underskrive det sociale kapitel bidrog til en meget mere generel forringelse af Storbritanniens forhold til resten af unionen. Enhver formodet fordel, der kunne opnås ved at nægte britiske arbejdere de af EU vedtagne rettigheder, måtte vejes op imod mulige overnationale retssager. Det måtte også vurderes politisk med hensyn til de mulige skadevirkninger for relationerne til unionen og dens medlemsstater. I det nye Europa er det måske den bedste måde, hvorpå arbejderbevægelsen kan imødegå udfordringen fra globaliseringen og sikre at tabene holdes på et minimum, når politiske valg resulterer i ufordelagtige og måske uventede udfald.

¹ I denne henseende blev Webb's synspunkter udtrykt endnu tydeligere af Hoxie (1972). I 1917 skrev han om de amerikanske fagforeninger: "*De vigtigste økonomiske mål for fagforeningerne er at forhindre en sænkning af lønnen og, om muligt, at hæve den for alle gruppens medlemmer; at forkorte gruppens arbejdstid; at øge sikkerheden og stabiliteten i ansættelsen for gruppens medlemmer og, om muligt, at forbedre de generelle beskæftigelsesforhold for alle gruppens medlemmer...*".

² Denne udvikling var formentlig unik. I andre lande gik den politiske organisering af arbejderne forud for den faglige organisering.

³ Engelsk lovgivning har aldrig indeholdt en egentlig strejkeret. Fra 1906 (til 1971) gav *Trades Disputes Act* frihed (*immunity*) til dem, der "under overvejelse eller fremme af en faglig konflikt" begik bestemte skadevoldende handlinger.

⁴ Resultater fra den nye survey om arbejdspladsrelationer dækkende perioden frem til 1998 offentliggøres i september 1999 med titlen *Britain at Work*. Oplysninger kan findes på internettet: www.dti.gov.uk/emar/1998wirs.htm

⁵ Efter den socialdemokratiske valgsejr i Tyskland i 1998 er Spanien nu (sommeren 1999) ironisk nok det eneste større europæiske land med en konservativ regering.

⁶ Dette argument var baseret på den besynderlige præmis, at Storbritannien ville blive mindre konkurrencedygtig af at implementere netop de foranstaltninger, som Storbritanniens vigtigste konkurrenter havde valgt at vedtage.

⁷ I Storbritannien går dette princip tilbage til Underhusets vedtagelse om rimelige lønninger (*Fair Wages Resolution*) fra 1891. Vedtagelsen blev styrket i 1909, hvor kontrahenter, der konkurrerede ved offentlige licitationer, blev pålagt at betale lønninger og overholde arbejdstider svarende til det, der var almindeligt anerkendt som fremherskende blandt gode arbejdsgivere. *Fair Wages Resolution* blev afskaffet af den konservative regering i 1983.

Litteraturliste

Annual Reports of the National Association of Citizens Advice Bureau.

Brown W. et al. (1997): The Effects of British Industrial Relations Legislation, in *National Institute Economic Review*, vol. 161, July.

Eccleshall R. et al. (1984): *Political Ideologies*, London, Hutchinson.

Hayek F. von (1981): *The Road to Serfdom*, Chicago, The University Press.

Hobsbawn E. (1994): *The Age of Extremes*, London, Abacus Publications.

Hoxie R. F. (1972): The economic programme of trade unions, in W. E. J. McCarthy (ed.): *Trade Unions*, Harmondsworth, Penguin.

Kahn-Freund O. (1969): Intergroup conflicts and their settlement, in A. Flanders (ed.): *Collective Bargaining*, Harmondsworth, Penguin.

Lester R. (1958): *As Unions Mature*, Princeton, Princeton University Press.

Millward N. et al. (1992): *Workplace Industrial Relations in Transition*, London, Dartmouth.
Phelps Brown E. H. (1990): The counter-revolution of our time, in *Industrial Relations*, vol. 29, No. 1.

Shalev M. (1992): The resurgence of labour quiescence, in M. Regini (ed.): *The Future of Labour Movements*, London, Sage.

Webb S. & B. (1897): *Industrial Democracy*, London, Longman.

Oversættelse: Herman Knudsen

Peter Seglow er sociolog og honorary lecturer ved Brunel University, England, e-mail: pseglow@dircon.co.uk