

Håkan Hydén

Vad kommer efter lönearbetsrätten?*

I diskussionen om arbetsrätten i framtiden måste man sätta in den i sitt historiska och funktionella sammanhang. Det går en rak linje mellan industrisamhälle, lönearbete och den moderna arbetsrätten. Arbetsrättens framtid påverkas således av industrisamhällets nedgång, men även av influenser från Europa och EG-rätten. I detta perspektiv kan lönearbetsrätten betraktas som en historisk parentes i arbetslivets utveckling. Så även om dagspolitiken verkar hindrande på förändringar påkallar informationssamhället nya spelregler. Håkan Hydén menar dock i denna artikel att detta inte behöver innebära drastiska förändringar av den gällande arbetsrätten. Denna kan mycket väl leva vidare för tillgodoseende av sina behov, samtidigt som man genom nya regleringsformer öppnar upp för andra produktionsförhållanden anpassade till den nya teknikens efterfrågan.

Utgångspunkt

Professorn i arbetsrätt vid Arbetslivsinstitutet, Niklas Bruun, har i denna tidskrift (nr 2, 1995) skrivit en tankeväckande artikel om hur man skall kunna förnya arbetsrätten. Han tar där upp en del rättspolitiska frågor om dels konstitutionella grundrättigheter för löntagarna, dels flexibilitetsbehovet på arbetsmarknaden.

Bruun kommer, i en strävan att finna ett nationellt, balanserat och hållbart åtgärds paket, fram till att det kan finnas behov av både en översyn och en uppmjukning av vissa regler som kan tänkas verka sysselsättningshämmande samtidigt som man måste hålla i minnet att endast anställda som känner sig någorlunda trygga på sin arbetsplats kan fungera effektivt i enlighet med det moderna arbetslivets krav, varför det krävs en viss konstitutionellt fastslagen

Håkan Hydén är professor i rättssociologi vid Lunds universitet, tillika docent i civilrätt.

* Jag vill tacka Niklas Bruun, Anna Christensen och Anders Ewerman för värdefulla kommentarer.

grundtrygghet. Hans synpunkter ter sig onekligen välövervägda och kloka. Det är något som borde beaktas i översynsarbetet av arbetsrätten.¹ Ser man till vad Bruun i förlängningen föreslår, innebär det en accept av marknadskrafternas spel i större utsträckning än hittills på arbetsmarknaden, samtidigt som dessa krafter måste inordnas i nya fallor.

Jag tror att det är dags att gå ett steg längre och tala om vad man i ett vetenskapligt perspektiv har anledning att förvänta sig kommer att hända i framtiden. Det handlar då inte om att "genomföra ett systemskifte som radikalt syftar att beskära fackföreningsrörelsens maktställning" (Bruun s 83) även om det kan bli följden. Det handlar heller inte om att "hoppas nostalgiskt på att kunna återskapa de förtroendefulla relationer mellan fack och arbetsgivare, som präglade den svenska modellens storhetstid." (ibid.) Det är istället fråga om att gå från solidaritetens till subsidiaritetens rättsliga förtecken (se Lutz 1994, s 95ff). För detta ändamål måste vi både lära av historien och våga söka nya vägar.

Vad handlar arbetsrätten om?

Motsättningen mellan vara och varelse

Den moderna arbetsrätten är intimt förknippad med "den industriella revolutionens" fabriksorganisation och lönearbetet som modell för utförande av arbete i samhället. Den kommersiella revolutionen på 1100-talet bidrog till att separera konsumtion och produktion från varandra, varvid vi bl a fick skrävä-

sendet, dvs yrkessammanslutningar mellan städernas hantverkare. Den industriella revolutionen under 1700-talet bidrog till en separation av boende och arbete, vilket gav upphov till de fackliga organisationerna som intresseorganisationer för de anställda lönearbetarna. I lönearbetet finns en inneboende strukturell motsättning. Arbetskraften betraktas i produktionsprocessen som en produktionsfaktor som det följaktligen är relevant att anlägga effektivitetskriterier på med utgångspunkt från det ekonomiska systemets logik. Det innebär att så mycket arbete som möjligt skall utföras till lägsta möjliga pris, på kortast möjliga tid och med minsta möjliga bortfall och högsta kvalitet etc, allt under förutsättning att avsättning kan göras för det som tillverkas. Dessa sett utifrån det ekonomiska systemet fullt legitima krav tenderar att komma i motsättning till det sociala systemets lika legitima krav på samma individ att kunna fungera socialt, att vara frisk, att ha pengar till sin försörjning, etc. Hanne Petersen har t ex i sin avhandling "Informell ret på kvindearbetsplatser" pekat på motsättningen mellan de krav som det ekonomiskt bestämda lönearbetet ställer och de krav som det sociala livet har på framförallt föräldrar, som skall kombinera förvärvsarbete med lönearbete i samband med att barn är sjuka eller andra behöver vård. (Petersen 1991)

I dessa situationer föreligger en

¹ Det är ägnat att förvåna att, som Bruun framhåller, arbetsrättsutredningen varit utan representation från det arbetsrättsliga hållet, vilket kan vara en orsak till att denna typ av förslag inte förts fram.

strukturell motsättning som skapar oförenliga krav i människornas praxis. Det blir rättssystemets uppgift att försöka lösa denna situation, vilket sker genom intervenerande regler. Denna egenhet hos arbetskraften, att både vara en ekonomiskt bestämd vara och en social varelse med de behov och förväntningar det innebär, blottlägger en motsättning mellan ekonomisk och social rationalitet, vilken manifesterar sig i oförenliga krav på individerna som bärare av arbetskraften i konkreta situationer. Motsättningen har följaktligen genererat åtskillig rättslig reglering för att underlätta det ekonomiska systemets rationalitet, när denna hotats av obstruktioner som hämtat sin näring från individernas överväganden med det sociala livets rationalitet som utgångspunkt.

Man kan således påstå att arbetsrätten har en speciell funktion i att balansera eller kompromissa i motsättningen mellan arbetskraften som vara respektive varelse. Arbetsrätten kan ses som ett sätt att lindra motsättningens effekter genom att förstärka de sociala och humanitära aspekterna på arbetskraften. Den står därför i ett motsatsförhållande till det ekonomiska systemets rationalitet.

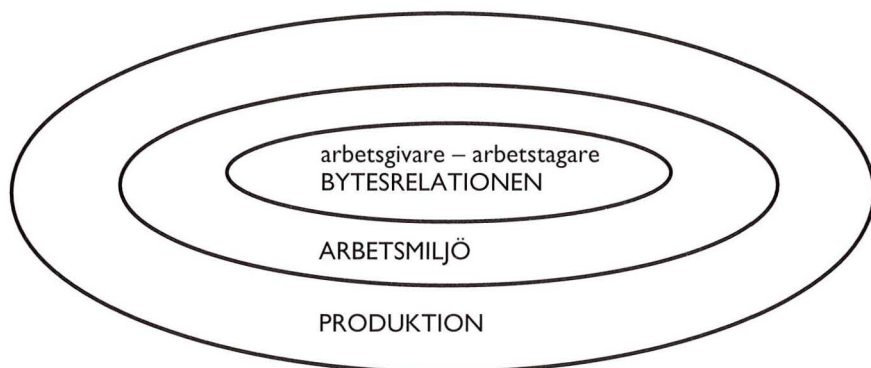
Komplettering av det ofullständiga anställningsavtalet

Ur ett juridiskt perspektiv handlar arbetsrätten om relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. För att rätt begripa utvecklingen måste man också förstå arbetsrättens plats i ett rättsligt perspektiv. Man kan säga att hela arbetsrätten ur rättslig synvinkel är en

funktion av att det anställningsavtal som parterna ingår på arbetsmarknaden när någon utför arbete för annans räkning är ofullständigt ur juridisk synvinkel. Ett avtal kännetecknas i normalfallet av att det reglerar de avtalslutande parternas ömsesidiga prestationer. Så är inte fallet med anställningsavtalet. Det är mycket rudimentärt som avtal betraktat och måste därför kompletteras med allehanda externa regleringar som växte fram först genom lag sedermera genom kollektivavtal. Sålunda är parternas grundprestationer, arbete mot pengar, i sig obestämda. Detta är något som successivt skall bestämmas under avtalsförhållandets gång. Inte ens tidpunkten för arbetet eller arbetstidens längd bestäms individuellt i anställningsavtalet. Det är klart att sådant föder behov av rättsliga kompletteringar, inte minst för den mest beroende parten, arbetstagaren. Samma är förhållandet när det gäller de villkor arbetet skall bedrivas under, den fysiska och psykiska miljön, oreglerad i anställningsavtalet, men ändå av vital betydelse för utfallet av avtalet för arbetstagaren. Slutligen när det gäller verksamhetens art och arbetsuppgifternas karaktär bestäms detta av i förhållande till anställningsavtalet yttre faktorer som företagslednings- och arbetsledningsrätten.

Allt detta föder behov av kompletterande extern reglering av en karaktär som vi upplevt under 1900-talet. Hela arbetsrätten framstår på detta sätt i ett rättsligt perspektiv som framvuxen ur behovet av att komplettera det ofullständiga anställningsavtalet till arbetstagarnas fördel. De interventioner som skett genom den arbetsrättsliga lagstiftningen har skapat en position för ar-

Figur 1



betstagaren som professorn i civilrätt, Anna Christensen, träffande har kallat skydd för etablerad position, ett slags mellanting mellan ett statusförhållande och fri avtalspart. (Christensen 1995)

Arbetsrättens tre dimensioner eller sakområden

Arbetsrätten kan sägas beröra tre dimensioner i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare.² Det rör sig för det första och mest omedelbara om själva utbytesrelationen mellan parterna, en fördelningspolitisk dimension. Hit hör såväl frågor om lönesättning och arbetstid, ersättning för övertid, obekvämt arbetstid, etc, liksom ledighetsregler, semester och anställningsskydd. Den andra dimensionen har med arbetets yttre förhållanden att göra, dvs arbetsmiljön i den vida mening den täcker enligt gällande arbetsmiljölag. Dessa frågor ligger utanför själva avtalsituationen och räknas inte heller till fördelningsfrågorna samtidigt som de sätter en mycket bestämd prägel på villkoren

för arbetet. Den tredje dimensionen, slutligen, utgörs av företags- och arbetsledningsfrågorna. Det handlar således om produktionsfrågor, vilka i sin tur är avgörande för arbetsuppgifternas art och karaktär, liksom det sätt på vilket arbetet skall utföras. Sistnämnda frågor vetter åt arbetsmiljöhållet och innefattas även i den psykosociala regleringen av arbetsmiljön.

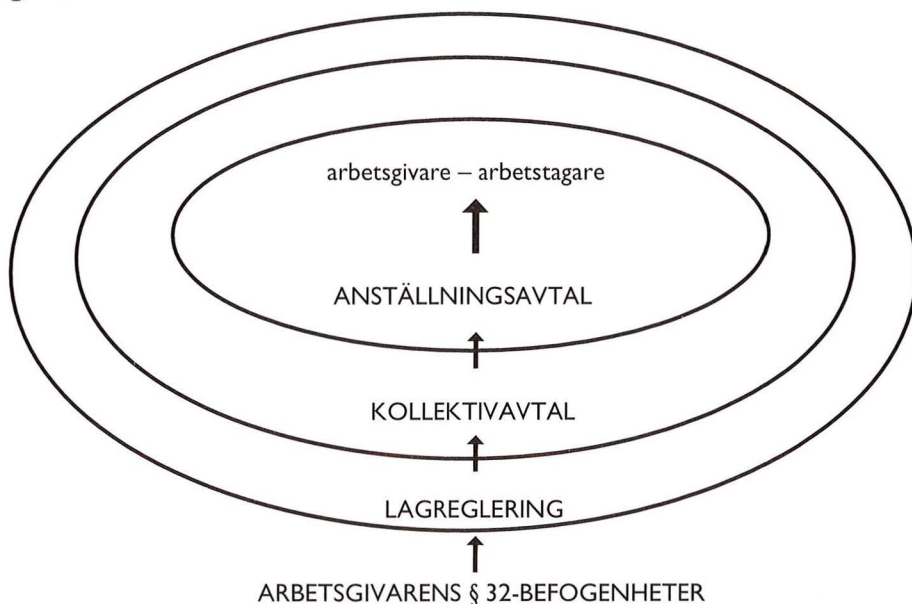
Dessa tre dimensioner befinner sig relativt sett olika långt från avtalsförhållandets kärna, utbytet av arbete mot lön. Man kan se dimensionerna som cirklar som omgärdar partsförhållandet i enlighet med *figur 1*.

Arbetsrättens regleringsformer eller nivåer

Utgångspunkten för lönearbetets reglering är att arbetsgivaren genom att ha förvärvat arbetskraften också be-

² Detta är utvecklat i min bok *Arbetslivets reglering*, kap 3, Hydén (1985).

Figur 2



stämmer över densamma. Detta kommer inte direkt till uttryck i den arbetsrättsliga regleringen, utan är något som har bekräftats av arbetsdomstolen i ett antal domar som omnämns i Bruuns artikel och som sammanfattas under benämningen arbetsgivarens § 32 befogenheter. Detta är den primära regleringsformen. All annan reglering kan betraktas som punktvisa inskränkningar i denna. För den händelse något annat skall gälla måste det ha stöd i någon av de tre olika regleringsformer som växt fram i vad avser arbetslivets reglering.³ Det sätt på vilket de olika regleringsformerna fungerar i praktiken skapar underlag för en slags företagskultur, en s k corporate identity.

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare etableras genom det individuella anställningsavtalet som är

ett personligt avtal. Innehållet i detta avtal kan fyllas genom individuella förhandlingar som tar sig uttryck i villkor i anställningsavtalet. Det finns inga formkrav på anställningsavtalet, som följaktligen kan vara muntligt. Enligt rättspraxis anses kollektivavtalsbestämmelser som gäller för den bransch där den enskilde arbetar gå in i anställningsavtalet och ge detta ett innehåll i praktiken. Kollektivavtalet, som är den andra regleringsformen, reglerar således förhållandet såväl mellan de kollektiva parterna, enskild arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och arbetstagarorganisation som mellan arbetsgivare och enskild arbetstagare. Det finns se-

³ Detta beskrivs närmare i Hydén (1985) kap 2.

dan början av 1900-talet en omfattande reglering kring formerna för den kollektiva regleringen i form av förenings- och förhandlingsrätt jämte bestämmelser om kollektivavtalet och dess rättsverkningar. Den tredje regleringsformen är lagstiftning. Det är den politiska formen för reglering, där statsmakten föreskriver vad som skall gälla, antingen i förhållandet mellan de kollektiva parterna, såsom i medbestämmandelagen, eller mellan de individuella parterna. I sistnämnda fall kan man se lagregleringen som en komplettering av anställningsavtalet.

De olika regleringsformerna kan på samma sätt som arbetsrättens tre dimensioner ovan beskrivas i cirklar som ligger utanför och kompletterar varandra i regleringen av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i enlighet med *figur 2*.

Om man kombinerar de två figurerna får man en matris som *figur 3*.

Att följa utvecklingen av arbetslivets reglering i matrisens termer underlättar förståelsen av processen, dvs vilken riktning den historiska utvecklingen tagit.

Det kan anmärkas att ett och samma sakområde är reglerat på flera olika nivåer samtidigt. Sålunda finns det inget exempel på att arbetsgivarnas § 32-befogenheter är helt inskränkta på något område. De finns alltid med som en yttersta regleringsform även i de fall lag och kollektivavtal föreligger. Vidare kan pekas på att i de fall EG-rättslig reglering förekommer, denna oftast innebär en förstärkning av den individuella nivån, dvs rättigheterna bärs upp och tillkommer enskilda arbetstagare.

Arbetsrättens utveckling

Från statlig via kollektiv till individuell reglering

Det som kännetecknar den arbetsrättsliga regleringens framväxt och utveckling är att den genomgående har gått från arbetsgivarnas ensambestämmanderätt via statlig och kollektiv till ökad individuell reglering, således nerifrån och upp i matrisen ovan. Tydligast framträder detta mönster på arbetsmiljöns område. Den arbetsrättsliga regler-

Figur 3

Regleringsform, nivå	Dimension, sakområde		
	Fördelning	Arbetsmiljö	Produktion
Anställningsavtal Individuell			
Kollektivavtal Facklig			
Lagreglering Politisk, statlig överstatlig (EG-rätt)			
Arbetsgivarens § 32-befogenheter			

ingen startade med arbetsmiljölagar i slutet på 1800-talet, vilka så småningom kompletterades med kollektiva överenskommelser om partssamarbete i mitten av 1900-talet och framåt för att på 1990-talet avslutas med regler om internkontroll och egenansvar.⁴ På samma sätt är det med fördelningsfrågorna. Ursprungligen bestämde arbetsgivaren själv genom upprättande av lönetariffer för de anställda. När de anställda slöt sig samman för att få inflytande över lönefrågorna svarade staten med förbudsagar av olika slag mot fackföreningsrörelsen. Därefter kom kollektivavtalslagen och införandet av arbetsdomstolen 1928, följt av förenings- och förhandlingsrättslagen 1936, lagar som sedermera kompletterades av samarbetsavtal med 1938 års Saltsjöbadsavtal som murbräcka. Under 1970-talet och framåt har dessa lagar ersatts av medbestämmandelagen. Anställningsskyddet har alltsedan 1970-talet en stark ställning som en i lag given individuell grundrättighet för alla. Samma sak gäller för semesterrätt och andra rättigheter till ledighet av olika slag. Medbestämmandelagen kompletteras i sin tur av medbestämmandeavtal. Genom de sistnämnda har de anställdas egen medverkan mer och mer betonats i samband med inflytande över arbets- och företagsledningsfrågornas avgörande och vi har idag nått ett stadium där alltmer av medbestämmandet ligger på en individuell snarare än kollektiv nivå. Det är medarbetarna som räknas.

Den arbetsrättsliga regleringen följer således ett mönster som går i riktning från en statlig till en individualiserad reglering. Man kan mycket väl se denna utveckling som ett tecken på en fortgå-

ende ökning av de anställdas kompetens i arbetslivet och utbildningsnivån i samhället. Den utveckling som ägt rum när det gäller arbetslivets reglering under det kapitalistiska industrisamhället har inneburit en successiv läroprocess för de anställda, där först staten genom myndigheter och senare de fackliga organisationerna har medverkat till en ömsesidig förståelse för villkoren i arbetslivet. Det är kanske trots allt kapitalismens historiska funktion, tvärt emot vad Marx trodde på sin tid, att föra samhällsklasserna närmare varandra. Det torde åtminstone gälla om den får utvecklas under någorlunda sunda förhållanden. I och med att denna uppgift nu fullföljts på ett framgångsrikt sätt finns det förutsättningar att driva utvecklingen vidare med stöd av den nya teknologiska era informationssamhället, det s k cybersamhället för med sig. Cyber betyder styra och syftar i detta sammanhang på teknikens möjligheter att flytta tyngdpunkten i arbetet från en fysisk till en logisk eller tankemässig nivå, varigenom vi styr över produktionprocessen från materiella till andliga värden.

Vad är det för krafter som påverkar arbetslivets reglering i framtiden?

Det finns anledning att laborera med tre olika tidsperspektiv för att göra en bedömning av vad som kommer att forma arbetslivets reglering i framtiden, ett långsiktigt, ett medellångt och ett kortsiktigt perspektiv. I ett långsiktigt per-

⁴ Om utvecklingen i Norden, se Hydén (1990).

spektiv är det industrisamhällets framtid som är avgörande för vad som kommer att hända med arbetslivets reglering. Industrisamhället är idag på nedgång och informationssamhället håller på att ta över.⁵ Informationseran har gått in i en tillväxtfas och gått förbi industrisamhället mätt i gjorda investeringar i ny teknik. Sålunda var det amerikanska näringslivets investeringar i elektronisk utrustning år 1991 ca 130 miljarder dollar i jämförelse med gjorda investeringar i mekanisk utrustning som var ca 105 miljarder dollar. (Stewart 1994) De olika erorna eller faserna i samhällets utveckling sett ur ett teknologiskt perspektiv överlappar varandra. Det är dessa perioder i historien som vi upplever som brytningstider. Vi befinner oss nu i en sådan mellan industrisamhällets rationalitet och tänkesätt och informationssamhällets inbrytningar, vars politiska och sociala implikationer ingalunda låter sig överblickas i förtid.

Vad avser arbetsförhållandena i samhället indikerar utvecklingen en större flexibilitet och individualisering. Värnandet om småföretagsamheten är något som genomsyrar samtliga partiers tänkande i dag. Varje brytningstid då en teknologi ersätts av en annan kännetecknas av en övergång från den storskalighet den tidigare teknologin drivit fram till en småskalighet där de nya idéerna frodas och börja växa. (Ewerman 1996) Med det här anlagda synsättet formar framtidens arbetsliv framtidens arbetsrätt. Detta bestäms inte av vad som händer inom arbetsrätten utan av externa faktorer. Arbetsrätten fungerar som en inneboende tröghetskraft som verkar hindrande och fördröjande

på genomförandet av förändringar i relation till arbetslivets utveckling, vilket är en naturlig funktion hos all lagstiftning.

I ett medellångt perspektiv är det EU som påkallar uppmärksamhet i analysen. Denna överstatliga organisation kan i och för sig ses som en förlängning av industrisamhället och en bastion för dess förespråkare.⁶ Härmed skulle den gamla arbetsrätten få ett skenbart stöd. Några förhållanden måste emellertid beaktas. Det är det övergripande målet för EU att värna om konkurrensneutralitet mellan olika länders politik visavi handel och företagsamhet. Detta leder till en strävan efter standardisering och uniformering via regler. Detta har starka implikationer inte minst på arbetsmiljö och i viss mån på arbets- och företagsledningsnivån. Det enda som EU inte tycks vilja standardisera är bytesrelationen och lönesättningen. Här kommer i och för sig konkurrensen på sikt in som en nivellerande faktor. En kombinerande kraft för standardiseringssträvandena ligger i den rättsliga tradition inom arbetslivets område som föreligger i framförallt Sydeuropa, nämligen att regler introduceras via den politiska nivån genom lagreglering, detta delvis som en följd av den bristande kraft som fackföreningsrörelsen utgör där.

Vad kan då detta tänkas ha för konsekvenser för svensk arbetsrätt? Regeltillväxt och konsolidering av uppnådda positioner? Det är inte säkert vi får en

⁵ Se om detta, Ewerman (1996)

⁶ Här finns paralleller mellan Vatikanen och Bryssel.

regeltillväxt. Det beror bl a på om vår kollektivavtalsreglering på sikt skall accepteras.⁷ Om inte måste vi importera och introducera en hel del regler. Det minskade antalet kollektivanställda påverkar också användningen av denna regleringsform. Under alla omständigheter medför EU-medlemskapet att vi för in individuella grundrättigheter i regleringen av arbetslivets förhållanden. De som kommer att vinna på detta är framförallt de grupper som har svag ställning inom fackföreningsrörelsen idag och vars intressen följaktligen tillvaratagits dåligt, kvinnor och invandrare.⁸

På det här sättet påskyndar EU och EG-rätten den övergång till individuell reglering som redan påbörjats på ett nationellt plan. Anställningsavtalet kommer därigenom att anta samma rättsliga form som råder på andra rättsområden inom civilrätten, om än med större inslag av tvingande reglering. På detta sätt övergår anställningsavtalet till att bli allt mer ett uppdragsavtal vilket underlättar övergången till informationssamhällets behov av flexibla regleringsformer för arbetslivets reglering. (Jfr Henning 1995)

Det kortsiktiga perspektivet bestäms av dagspolitiken. Kortsiktigt är och kommer arbetsrätten att vara ett politiskt slagträ ett bra tag framöver, något som inte gynnar en saklig behandling. Det finns en gammal tradition att använda arbetsrättsliga frågor för mer eller mindre symboliska markeringar av politiska sympatier eller antipatier.⁹ Ett typexempel har varit den s k 200-kronorsfrågan, dvs hur mycket skadestånd som olovligt strejkande arbetstagare skulle kunna åläggas. 200-kronorsre-

geln i lagen åkte ut och in under 1970- och 1980-talet i samband med att den politiska färgen skiftade på regeringen. Under 1990-talet talar man om återställarpolitik då socialdemokraterna återinför regler som tidigare borgerlig regering tagit bort eller ändrat.

Lagstiftning är alltid tacksamt att använda som symboliskt instrument för politikerna. När lagstiftning första gången infördes på arbetsrättens område genom 1889 års yrkesfarelag skedde det uttryckligen i syfte att lugna arbetarna och förhindra fackliga och politiska upplopp till följd av de problem som den nya maskintekniken förde med sig när den introducerades i större skala. (Hydén 1990) Initiativet togs av konservativa och liberala politiker. Det kom att dröja innan fackföreningsrörelsen hade nått en sådan position att den kunde driva krav på reglering. Idag är det framförallt företagsamheten som kräver förändringar i lagstiftningen för att underlätta den ekonomiska utvecklingen. Socialdemokratin har hamnat i en situation där man, sett till rörelsen i sin helhet, motvilligt accepterar de nya inslagen. Rollerna blir med andra ord inverterade i industrisamhällets nedgångsfas. Det ligger måhända en logik i detta.

Sammanfattningsvis kan vi konsta-

⁷ Se om denna problematik, Ahlberg & Bruun (1996).

⁸ Här kan hänvisas till det anti-diskrimineringstänkande som vunnit insteg som en följd av EUs allmänna strävan efter konkurrensneutralitet.

⁹ Se t ex Hydén (1985), kap 4 i samband med diskussionen om lagstiftningens betydelse.

tera att det långsiktiga perspektivets krav på utveckling av nya regleringsformer står i motsatsförhållande till det kortsiktiga perspektivets politiska lösningar och obenägenhet till förändringar, medan det medellånga perspektivet närmast kan beskrivas som kluvet, som både för och emot, bestående av nya och gamla tiden samtidigt. Den långsiktiga trenden har inte politisk hemvist i något bestämt politiskt parti. Den överensstämmer med idéer som har sitt politiska fotfäste inom samtliga politiska partier och delar dessa i motsättningar mellan traditionalister och förnyare, något som alltså inte enbart kännetecknar socialdemokratien även om epiteten använts flitigast i relation till detta parti. Det som skapar en olycklig lösning sett ur ett dagspolitiskt perspektiv är att moderaterna vill satsa på samhällets intäktssida genom tillväxt, medan socialdemokraterna satsar på samhällets kostnadssida genom fördelningsspolitik, bidrag, social utjämning, etc. Respektive partis position i arbetsrättsligt hänseende uppfattas därför som rena intressefrågor för att inte säga klasspolitik. I ett kortsiktigt perspektiv behövs ett nytt socialt kontrakt, ett nytt Saltsjöbadsavtal, varigenom företagsidan och borgerligheten visar sig värna om fördelningsfrågorna, medan fackföreningsrörelsen och socialdemokraterna värnar om produktionsfrågorna och då inte minst den nya tekniken.¹⁰ I båda fallen finns det anledning att göra ideologiska eftergifter för att vi skall kunna få paritet mellan de långsiktiga, de medellånga och de kortsiktiga tenderna.¹¹

Den stora utmaningen för framtiden ligger dock i övergången från ett globalt

inriktat masskonsumtionssamhälle till ett lokalt, på social behovstillfredsställelse inriktat, mångsysslarsamhälle. I den industrialiserade världen svarar idag ett fåtal företag för halva produktionen och styr i stor utsträckning även den andra halvan som köpare av underleverantörers produktion. Ett fasthållande vid lönearbetet och arbetsrätten innebär att vi sätter produktionen före vad vi vill konsumera. Produktionen blir till ett självändamål. Ett betonde av samhällets intäktssida i termer av tillväxt med industrisamhällets förtecken leder till masskonsumtion för ekonomins egen skull. Den sociala behovstillfredsställelsen kommer i andra hand. Utmaningen består därför i att till den enskilde individen föra tillbaka uppgifter som idag specialiserats och lagts ut på olika "experter" så att individen blir mindre beroende av lönearbete för sin försörjning. Detta kommer att leda till att producent- och konsumentrollen förs närmare varandra och att den enskilde indivi-

¹⁰ Att detta inte är särskilt lätt framgår av motsättningarna inom fackföreningsrörelsen. Medan LO skriver om generell välfärd för alla i sin *Rättviserätning* diskuterar TCO idéerna för en ny arbetsrätt i en debattskrift *Det får inte bli tyst på jobbet*, där man bl a skriver: "Istället för att öka otryggheten för många anställda borde diskussionen handla om hur vi kan skapa flexiblare regler. Den utveckling som sker genom distansarbete, avknoppningen av verksamheter och nya former av företagande kräver nytänkande. Men utgångspunkten måste vara att skapa ett rimligt rättsligt skydd."

¹¹ Måhända visar det arbetsorganisatoriska utvecklingsarbete som Björn Gustavsen med medarbetare har initierat i anslutning till arbetslivsfondens verksamhet en utväg. Se Gustavsen et al (1995).

den får räkna med att arbeta med flera uppgifter under sin dag.

Arbetslivets reglering i framtiden

Ändrade historiska förutsättningar

Vad får då denna analys för följder när det gäller förståelsen av vart vi är på väg idag? Vilka rekommendationer skall vi ge arbetsrättskommittén? Skall vi söka oss i riktning mot Bruuns rekommendationer om ett balanserat hållbart åtgärds paket? Jag tror mot bakgrund av den utveckling vi bevittnat att man inte skall räkna med att kompromisser inom industrisamhällets ram är hållbara. Det vi sett är nämligen en uppluckring av industrisamhälle och lönearbete. Det går en rak linje mellan industrisamhälle, lönearbete och arbetsrätt. Nu håller denna linje med början i industrisamhället, den materiella basen, på att lösas upp och nya mönster är på väg. Arbetsrätten blir i sin nuvarande tappning överflödigt den dag anställningsavtalet kommer att kunna omfatta hela partsförhållandet, dvs hela det prestationsutbyte som skall genomföras.

Det är lätt att i ett historiskt perspektiv uppleva en uppluckring av arbetsrätten som en försvagning av arbetstagarnas ställning i arbetslivet. Men då bortser man från det faktum att varje reglering har sin tid och tillhör de produktionsförhållanden och den teknologi som för tillfället är rådande. Jag har tidigare gjort paralleller mellan spel och regler, dvs varje spel har sina regler. (Hydén 1985, kap 1) I takt med att industrisamhället håller på att lösas upp och utrymnet för fabriksmodellen

krymper, minskar också behovet av den gamla arbetsrättsliga regleringen. Det som idag diskuteras i termer av kompromisser med utgångspunkt från "antingen eller" borde istället med ett realistiskt synsätt uppfattas som "både och". Det kommer så länge storskalig produktion äger rum i fabriksmodellens form finnas kollektiva lösningar av den typ som vuxit fram. Men när dessa produktionsförhållanden sjunkit till en nivå på ca 10 procent av arbetskraftsbehovet minskar också dess relativa betydelse och andra rättsformer kommer att ta över.

Vad har vi då att vänta? För det första måste vi räkna med en delad arbetsmarknad. En som bygger på den gamla modellen och en som följer nya spelregler. Framtidsforskaren Anders Ewerman menar att arbetsmarknaden kommer att delas upp i en sektor som hör till det gamla industrisamhället och en ny som etableras i takt med IT-samhällets framväxt.¹² Den gamla arbetsmarknaden kommer att karakteriseras av en vinstökningsmodell där kostnaderna är opåverkbara, medan den nya arbetsmarknaden kännetecknas av kostnadseffektivisering eftersom intäkterna är mer eller mindre opåverkbara. Fördelarna i sistnämnda fall ligger också på miljö- och naturresurssidan. På ett individuellt plan innebär det att arbetaren i den gamla modellen strävar efter att tillskansa sig så mycket som möjligt, medan den självanställda arbetaren i den nya modellens små och medelstora företag strävar efter att ha så låga kost-

¹² Härom tycks råda konsensus bland framtidsforskare.

nader som möjligt. Det handlar således om betydelsefulla mentala förändringar som kommer kunna påverka hela vår syn på miljö- och naturresursfrågor.

Oavsett vilken rättslig överbyggnad vi kommer att ge arbetsmarknaden kommer dessa strukturella skillnader i förutsättningar på arbetsmarknaden att slå igenom. En facklig och politisk strategi som försöker hänga kvar och utnyttja det gamla industrisamhällets instrument för att förbättra levnadsförhållandena för människorna, kommer enbart att förstärka en förlorarmentalitet och permanenta skillnaderna i levnadsförutsättningar. Arbete kan produceras på så många olika sätt utöver i lönearbetets form. Det finns ingen brist på arbete, bara på lönearbete.

Gamla rättsinstitut blir som nya

Under etablerandet av informations-samhället upplever vi en renässans för de gamla rättsformer som florerade under industrisamhällets framväxt. De rättsformer som föregick det kapitalistiska industrisamhällets lönearbetsrätt, hantverket och skräväsendet, manufakturen och förlagsverksamheten, dyker nu upp på nytt. Rättsliga företeelser som blivit obsoleta i det moderna samhället, såsom sysslomannaavtal, får i det postmoderna IT-samhället en möjlig pånyttfödelse. Den uthyrningsverksamhet av arbetskraft som idag förekommer påminner om forna tiders förlagsverksamhet. Stora företag är idag uppbyggda efter en förlagsmodell.¹³ Professionella sammanslutningars samverkan i etiska kommittéer och liknande har drag av det gamla skräväsendet. Hantverket, slutligen, motsvaras av den över-

gång till småskalig produktion som kännetecknar det skifte av teknologi vi för närvarande genomgår. Särskilt tydlig har denna utveckling varit i Italien. (Se Goodwood 1989) Italien är det land som trots politiskt kaos har varit mest framgångsrikt när det gäller att introducera högteknologi i traditionella verksamheter och som därför kan betraktas som modell för den nya ekonomiska utvecklingen. Den italienska utvecklingen baserar sig på de s k *Artigiano* företagen som är familjeföretag med lokal anknytning, där det finns gemensamma intressen och värderingar, föreställningar och lojalitet. Dessa företag har varit mer framgångsrika än de större företagen inom samma bransch med lönenivåer som legat högre. (Gimpel 1995, s 65f)

Det är viktigt att understryka att de regler och institutionella förhållanden med drag av det förgångna som kommer tillbaka nu får förändrade funktioner och ett annat socialt innehåll. Av historien lär vi oss att samma rättsliga institut kan ges olika funktioner under skiftande materiella och strukturella förhållanden. Sälunda beskriver den kände rättssociologen och österrikiske statsmannen, Karl Renner, hur äganderättsbegreppet och andra civilrättsliga begrepp har varit oförändrade sedan romarrättens dagar, men ändå spelat olika roller och haft olika funktioner över tid. (Renner 1949) Äganderätten har t ex utvecklats från att ha varit en direkt relation till ett objekt, ett ting, eller ett subjekt, slaveri och livegenskap, till att

¹³ Som exempel kan nämnas kedjan av Benettonföretag.

under kapitalistiska produktionsförhållanden genom lönearbetet via äganderätten till ett abstrakt föremål, företaget, också bli en indirekt äganderelation till andra subjekt, arbetstagaren. Detta ägande är dessutom i aktiebolagets form anonymt och utan ansikte.¹⁴ Denna indirekta äganderelation kom senare under inflytande av bl a arbetsrättsliga regler att inskränkas till förmån för den vars arbetskraft är föremål för ägande. Äganderättsbegreppet har under hela denna tvåtusenåriga period varit densamma till rättslig form och innehåll, men genom att kombineras med olika, vad Renner kallar för konnexa institut, har den kommit att fylla olika funktioner över tid. Det är nu dags att göra en framskrivning av Renners arbete, som skrevs i 1900-talets början, för att se vilka nya rättsliga konstellationer som kommer till pass i 2000-talets IT-samhälle.

Från anställnings- till uppdragsavtal

Vilka implikationer har då detta för arbetsrätten? Det innebär att den övergång till mer individuell reglering som påbörjats och delvis genomförts under industrisamhällets egen nedåtgående fas kommer att fortsätta och kvalitativt byta spår. Det är därför jag menar att det inte är fruktbart att söka kompromisser med utgångspunkt från den gamla arbetsrätten (som när den kom på 1970-talet kallades för ny). Det är helt enkelt inte hållbart att hålla fast vid gamla regler när ett nytt spel är på gång. Det skapar bara förvirring. Det gäller istället att se till hur det spel är beskaffat som vi kommer att spela på andra sidan år 2000 och vilka regler det

kräver. Jag tror det är viktigt att ha i minne att det inte finns någon anledning att förvänta sig att de gamla reglerna, arbetsrätten, kommer att försvinna, men de kommer att kompletteras av nya regler. Vi får en rättspluralism som täcker olika delar av arbetslivet snarare än kolliderar med varandra. Det gäller att skapa rättsligt utrymme för den nya tekniken att etableras. En förändringsprocess av det här slaget kännetecknas således av att de nya reglerna successivt tränger ut de gamla i takt med att de samhälleliga förhållandena påkallar det.

Den logiska förlängningen av den utveckling vi bevittnat är en övergång från anställningsavtal till uppdragsavtal, där parterna gör en genomgripande reglering av sitt mellanhavande. Den individualiseringsprocess som detta innebär och som vi bevittnat under 1900-talets senare hälft, kommer sannolikt att åtföljas av krav på regler om skydd för den enskilde mot exploatering av olika slag. Varje spel har sitt behov av regler för att främja rent spel. Bruun har rätt i behovet av individuella grundrättigheter. Det finns all anledning att förvänta sig inslag av tvingande regler i avtalsförhållanden som avser arbetsprestation. Det finns redan idag en rad bestämmelser som skulle kunna räcka långt givet att man applicerade dem på arbetslivets förhållanden. Tänk er bara vilken normbildning en aktiv (arbets)domstol skulle kunna skapa

¹⁴ Medan Wallenberg-familjen i Sverige haft som måtto att vara men inte synas, kallas aktiebolagen i Frankrike för Societé anonyme, vilket kan symbolisera slutet på industrisamhällets marknadsepok.

med stöd av den gamla 33 § avtalslagen som säger följande:

Rättshandling, som eljest vore att såsom giltig anse, må ej göras gällande, där omständigheterna vid dess tillkomst voro sådana, att det skulle strida mot tro och heder att med vetskap om dem åberopa rättshandlingen, och den, gentemot vilken rättshandlingen företogs, måste antaga hava ägt sådan vetskap.

Denna generalklausul gör det möjligt att ingripa mot den arbetsgivare som otillbörligt överutnyttjar det strukturella underläge som arbetstagaren av olika skäl ofrivilligt kan befinna sig i genom att avtalet hävs eller omförhandlas. På samma sätt förhåller det sig med den s k jämningsregeln i 36 § avtalslagen:

Avtalsvillkor får jämkas eller lämnas utan avseende, om villkoret är oskäligt med hänsyn till avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt...

Vid prövning enligt första stycket skall särskild hänsyn tagas till behovet av skydd för den som i egenskap av konsument eller eljest intager en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

Första och andra stycket äger motsvarande tillämpning ifråga om villkor vid annan rättshandling än avtal.

Paragrafen kan användas för modifiering av anställnings- eller uppdragsavtal som efter rättslig prövning visar sig innebära en exploatering. Vad som skall anses innebära en exploatering av mänsklig arbetskraft får mejslas ut av domstolarna genom prejudikat. Det som håller oss tillbaka i Sverige, där till och med juridiken i sin tillämpning är pragmatisk, är ovanan vid principiella,

holistiska resonemang. Vi saknar en egentlig rättstradition av den typ som förekommer i common law system, där domstolen och domaren genom principiella resonemang spelar en aktiv roll för rättsbildningen. I köplagen finns en rad dispositiva principer för reglering av parternas prestationer i vad avser fel i prestationen, dröjsmål, bristande betalning, m m, regler som på samma sätt som i konsumentförhållanden skulle kunna göras tvingande i den del de avser ur social synpunkt vitala förhållanden för den som utför arbetet och alltså med den skillnaden gentemot konsumentköplagen att de tvingande rättigheterna kommer att ligga på säljaren och inte på köparen. Bruun är i sin artikel, som nämndes inledningsvis, inne på en del sådana exempel. Köplagen är dispositiv, vilket innebär att lagen ger standardiserade anvisningar för hur vanliga problem i affärlivet skall lösas för den händelse parterna inte avtalat på annat sätt eller annat följer av den praxis som utbildats mellan parterna eller av handelsbruk eller annan sedvänja. Lagen får också träda tillbaka i konsumentförhållanden och vid internationella köp, då det i båda fallen finns särskild lagstiftning. Motsvarande konstruktioner skulle mycket väl kunna tänkas på arbetslivets område, där konsument byts ut mot arbetstagare och internationella köp av EG-rättens regler.

Liknande lösningar för arbetslivets reglering har diskuterats bl a i USA. (Se Edwards 1995, Bluestone 1995, Hydén 1995b) Sålunda har Edwards föreslagit ett system där staten eller branschen tillhandahåller olika tänkbara standardiserade lösningar för parternas mellanhavanden. Edwards talar om arbetsgi-

varhandböcker som skulle innehålla garanterade rättigheter för arbetstagarna samtidigt som de skulle bevara maximal flexibilitet för arbetsgivarna. (Edwards 1993) Tillämpat på svenska förhållanden skulle det innebära att det finns en del olika lösningar för arbetsgivare och arbetstagare att ta ställning till i det enskilda fallet, t ex att parterna kunde välja de lösningar som lagen om anställningsskydd erbjuder där det är lämpligt och möjligt att genomföra. I Sverige skulle man kunna utgå från de lösningar som över tid har arbetats fram i olika kollektivavtal och lagar för att få ett basprogram att utgå från i individuella förhandlingar.

Fackföreningarna kommer i det perspektiv jag målat upp att få en förändrad roll. Det finns inte utrymme att utveckla det här. Men låt mig bara peka på den förändrade rollen från att ha varit aktiva subjekt i arbetslivets reglering till att bli rådgivare och ombud. Fackföreningarna kommer att kunna bli kompetenscentra, etiska aktörer, spridare av nytt tekniskt kunnande, bärare av kollektiva värden, etc och därigenom fullfölja den funktion som det gamla skräväsendet hade förr. Detta kommer sannolikt att påverka organisationsformen och sättet att arbeta. Istället för medbestämmandelag får vi kanske olika skråordningar som vägleder arbetstagarerna i dennes arbete och del i samhällets försörjning. Om verkligen fackföreningarna kommer att spela den här rollen är en öppen fråga och något som fackföreningarna själva måste ta ställning till.

Solidaritet och subsidiaritet

Vad den skisserade rättsutvecklingen på arbetslivets område handlar om är att återvända till den gamla romarrättens principer, men nu med den skillnaden att de kommer att kunna avse alla och inte bara en elit av fria män.¹⁵ Det är ett vidare demokratibegrepp som omfattar även arbetet. Det handlar också om ett vidare solidaritetsbegrepp som innefattar subsidiaritetsprincipen.

Den kände sociologen Emile Durkheim myntade på sin tid begreppet organisk solidaritet. Han syftade på den förändring av samhällsförhållandena som ägde rum genom övergången från ett feodalt till ett kapitalistiskt samhälle. (Durkheim 1983) Denna övergång kännetecknades enligt Durkheim av ett skifte från en på tradition vilande mekanisk solidaritet till en på egen övertygelse baserad organisk solidaritet. I det gamla feodala samhället levde människorna under ungefärligen likartade förhållanden inom respektive klass. Man delade samma livserfarenheter och hade därför många gånger samma värderingar. Solidariteten med kollektivet, som var grundläggande enligt Durkheim, upprätthölls med repressiva medel och vi fick en solidaritet som var mekanisk. I det moderna samhälle som

¹⁵ Vi lever i en konstitutionell monarki, där kungen ersatts av en vald statsminister, men där i övrigt de demokratiska förhållandena på arbetslivets område överensstämmer med medeltidssamhällets, som ersatte det påvliga feodalsamhället.

följde med det kapitalistiska industrisamhället växte, enligt Durkheim, solidariteten spontant i takt med att utbytesrelationerna mellan människorna tilltog. Gemensamma normer och värderingar etablerades genom samhandlande människor emellan.

Durkheim menade sig kunna utläsa dessa samhälleliga förändringar i förändrade lagregler och rättsprinciper.¹⁶ I det gamla, traditionella samhället dominerade straffrätten och repressiva sanktioner, medan det moderna samhället övergick till ökade inslag av civilrättsliga, inte minst på avtalet baserade regler med restitutiva sanktioner, dvs sådana som syftar till att återskapa ett visst förhållande snarare än att straffa någon. Skadestånd och ogiltighetsregler är exempel på denna typ av sanktioner.

Durkheim, som författade sina skrifter under slutet av 1800-talet, var i mångt och mycket före sin tid. Den organiska solidaritet han tilldelade det kapitalistiska samhälle han såg omkring sig har fortfarande en bit kvar. Han trodde att individernas sammanslutning i yrkeskorporationer bäst tillgodoser människornas behov av solidaritet. De civilrättsliga instrument som kodifierades under Durkheims tid har under 1900-talet kompletterats av diverse intervenserande regler där statsmakten griper in och försöker ställa till rätta det som de spontana marknadsmekanismerna inte själva förmår att lösa (jfr Hydén 1995a). Dessa interventioner skapar i sin tur externa effekter som gör att statsmakten måste gripa in på nytt. På så sätt uppstår lätt en okontrollerad utveckling som kan ses som en spiral.

Denna typ av intervenserande reglering står i motsatsförhållande till den or-

ganiska solidariteten. Det stora problemet är i vilken utsträckning denna reglering kan internaliseras och bli en del av ett samhälles spelregler istället för störande element som kommer utifrån.¹⁷ Detta är inte i vad avser arbetsrätten möjligt av strukturella orsaker så länge lönearbetet är dominerande form för utbyte av arbetsprestation. Intervenerande regler är och kommer i sig alltid att uppfattas som främmande och därför motarbetas av dem som är lagens adressater. Däremot går det att undersöka vilka värden som den intervenserande regleringen värnar om och se vilka möjligheter som finns att föra in dem på annat sätt. Exempel härpå har jag givit ovan. Bruun är i sin diskussion om konstitutionella skyddsregler inne på liknande tankegångar. Ett nyckelord som beskriver denna utveckling från kollektiv till individuell reglering är övergången från solidaritet till subsidiaritet (jfr Lutz 1994, s 110).

Solidaritet och subsidiaritet är begrepp som förutsätter varandra, såtillvida att subsidiaritetsprincipen värnar om respekten för individens rättigheter, medan solidaritetsprincipen åsyftar hennes fullgörande av sina skyldigheter mot andra (se även SOU 1994:12). Arbetslivet i framtiden kommer i högre utsträckning vila på den enskildes eget ansvar och initiativförmåga i enlighet med de sociala ideal som utformats inom ramen för den katolska sociallä-

¹⁶ Se också Durkheim, E (1984)

¹⁷ Det är vad diskussionen om reflexiv rätt handlar om. Se t ex Rogowski & Wilt-hagen (ed) 1994.

ran.¹⁸ I perspektivet av subsidiaritetsprincipen fungerar sociala relationer och gemenskaper för att ge stöd till de enskilda i deras ansvarstagande för sitt självförverkligande. Subsidiariteten är alltså den princip genom vilken man reglerar kompetensfördelningen mellan enskilda och gemenskaper och mellan mindre och större gemenskaper. (SOU 1994:12, s 12f) Här ligger ett utrymme för socialt ansvarstagande inom ramen för ett i övrigt decentraliserat produktionssystem som i större utsträckning har de enskilda människornas strävan efter social behovstillfredsställelse som rättesnöre.

Avslutning

Om vi sammanfattar är det således mycket som talar för att det inte kommer något efter lönearbetsrätten, eller i vart fall att det kommer något annat än arbetsrätt i den mening vi traditionellt har uppfattat den. Den dag som den teknologiska och sociala utvecklingen nått dithän att vi i arbetsavtalet förmår reglera samtliga parter mellanhanden, har vi onödiggjort mycket av det arbetsrättsliga systemets regler. De har därigenom blivit obsoleta, spelat ut sin roll. Hur långt bort i tiden ligger detta?

Till viss del har vi, som jag varit inne på, redan börjat uppleva det. Allt mer arbete utförs av uppdragstagare som själva sluter avtal om vilken arbetsprestation som förväntas och mot vilken betalning. I synnerhet gäller det inom den del av arbetsmarknaden som utvecklas inom informationssamhällets ram. Men även i det traditionella lönearbetets domäner förekommer en utveckling åt motsvarande håll. Inom de

yrken där hemarbete är möjligt diskuterar man idag distansarbetaravtal.¹⁹ Dessa kännetecknas av att man med arbetstagaren kommer överens om vilket arbete som skall utföras hemma och vad som skall ske på jobbet. Detta innebär att man har tagit steget till att precisera arbetsuppgifterna och betalningen. Det finns till och med distansarbetaravtal på företagsnivå i Sverige idag.²⁰ Distansarbetaravtalen visar därmed vägen för en möjlig övergång till en individuell reglering i uppdragsavtalets form. En annan motsvarande anställningsform är projektanställningen.

En ytterligare nödvändig förändring i informationssamhällets reglering av arbetslivets förhållanden är behovet av en ny rättslig form för egenföretagare, det som på engelska kallas för *self-employed*. Det är rimligt att denna företagsform får särskilda villkor som underlättar småföretagsamheten.²¹ Sålunda kunde man tänka sig att egenföretagare slapp en del sociala avgifter med tanke på att man i större utsträckning själv bär sina sociala kostnader och därmed använder mindre av det samla-

¹⁸ Se påven Johannes Paulus II (1991) som har sin utgångspunkt i påven Leo XIII:s skrift *Rerum Novarum* (1891), som bildar basen för den katolska socialläran. Se också Streeck (1993) i vad avser tillämpningen på det socialvetenskapliga fältet.

¹⁹ Se härom t ex Bruun & Johnsson (1995) samt Frisk (1994)

²⁰ Bland annat erbjuder svenska Siemens ett sådant på sin fabrik i Sollentuna liksom i fabriker i Tyskland. IBM erbjuder ett distansarbetaravtal i Tyskland. Jfr även TCO:s skrift "Det får inte bli tyst på jobbet".

²¹ Se i detta sammanhang Goyder (1993).

de kollektiva överskottet. Den framtida regleringen av arbetslivets förhållanden kommer således att kunna konstitueras av gamla regler som sätts samman på ett nytt sätt och därmed får ett nytt socialt innehåll.

De som av ideologiska eller andra skäl blundar för denna utveckling och vägrar att se den moderna arbetsrätten som annat än en tillfällig historisk parentes – om än betydelsefull – i arbetslivets utveckling och människans civilisationsprocess, utestänger sig från möjligheten att påverka framtiden.

Referenser

- Ahlberg, K & Bruun, N (1996), *Kollektivavtal i EU. Om allmängiltiga avtal och social dumping*. Juristförlaget, Stockholm.
- Bluestone, B (1995), "Guaranteeing Employee Rights in the New Global Marketplace", i *Organization. The interdisciplinary journal of organization, theory and society*, Volume 2 Number 3/4, s 396–402.
- Bruun, N & Johnsson, M (1995), *The Legal and Contractual Situation of Teleworkers. Labour Law Aspects*. Swedish Report 1995, Arbetslivsinstitutet, undersökningsrapport 32. Solna.
- Bruun, N (1994), "The Transformation of Nordic Industrial Relations", i *Transformation of the Nordic Industrial Relations in the European Context*. IIRA 4th European Regional Congress, Helsinki, s 15–43.
- Bruun, N (1995), "Hur förnya arbetsrätten?" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 1, nr 2 1995, s 83–98.
- Christensen, A (1995), "Skydd för etablerad position, ett normativt grundmönster," Stencil.
- Durkheim, E (1983), *Durkheim and the Law* (eds. Scull A and Lukes S) Basil Blackwell, Oxford.
- Durkheim, E (1984), *The Division of Labour in Society*. Macmillan, London, (översatt 1984).
- Edwards, R (1993), *Rights at Work: Employment Relations in the Post-Union Era*. Washington, DC, Brookings Institution.
- Edwards, R (1995), "New Prospects for American Labor: A Proposal", i *Organization. The interdisciplinary journal of organization, theory and society*, Volume 2 Number 3/4, s 375–392.
- Ewerman, A (1996), *Marknaden 1000 år*. Falun.
- Frisk, S (1994) "Distansarbete i Frankrike" i *Utlandsrapport från Sveriges tekniska attachéer*. Utlandsrapport Frankrike 9403.
- Gimpel, J (1995), *The End of the Future. The waning of the high-tech world*. Adamantine Press, London.
- Goodwood, E (1989), *Small Firms and Industrial Districts in Italy*. Routledge, London.
- Goyder, G (1993), *The Just Enterprise: A Blueprint for the Responsible Company*. Adamantine Press, London.
- Gustavsen, B, Hofmaier, B, Ekman Philips, M och Wikman, A (1995), *Utvecklingslinjer i arbetslivet och Arbetslivsfondens roll*. SNS förlag, Stockholm.
- Henning, A (1995), "Arbetets flexibilisering" i *Studier i arbetsrätt Tillägnade Tore Sigeman*, Justus förlag Uppsala.
- Hydén, H (1995a), "Rätten i förvandling", i Bertilsson, M (red), *Rätten i förvandling. Jurister mellan stat och marknad*. Nerenius & Santérus förlag, Stockholm, s 217–252.
- Hydén, H (1995b), "Enterprise Rights and the Swedish Experience", i *Organization. The interdisciplinary journal of organization, theory and society*. Volume 2 Number 3/4, s 402–407.
- Hydén, H (1985), *Arbetslivets reglering*. Liber förlag, Lund.
- Hydén, H (1990), "Arbetsmiljö" i Bruun, N et al, *Den nordiska modellen. Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden*. Liber, Malmö.
- Johannes Paulus II (1991), *Människans välfärd*. Katolska bokförlaget, Uppsala.
- Lutz, Christian (1994), "Prospects of Social Cohesion in OECD Countries", i *OECD Societies in Transition. The future of work and leisure*. OECD, Paris.
- Petersen, H, (1991), *Informell Ret på kvindearbejdspladser*. Akademisk forlag, København.

- Renner, K (1949), *Institutions of Private Law and Their Social Functions*. London.
- Rogowski, R & Wilthagen, T (eds) (1994), *Reflexive Labour Law. Studies in Industrial Relations and Employment Regulation*. Kluwer, Deventer.
- SOU 1994:12, *Suveränitet och demokrati*. Bilagedel med expertuppsatser. Fritzes, Stockholm.
- Stewart, T A (1995) "The Information Age in Charts". *Fortune*, vol 129 no 7 April 4, s 55-59.
- Streeck, W (1993), *Europeisk socialpolitik efter Maastricht: social dialog och subsidiaritet*. Research Report no 2, Arbetslivscentrum, Stockholm.