



## Grönbok: En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar

Arbetsmarknadsdepartementet

2007-01-22

### Dokumentbeteckning

KOM (2006) 708

Grönbok: en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar

### Sammanfattning

Den 23 november 2006 presenterade kommissionen grönboken; en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar. Syftet är att inleda en offentlig debatt i EU om hur arbetsrätten kan utvecklas så att den stöder Lissabonmålen för hållbar tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen. Grönboken har en konsultationsperiod på fyra månader. Efter det offentliga samrådet kommer de viktigaste politiska frågor och handlingsalternativ som fastställts på grundval av svaren från medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter att behandlas i ett uppföljningsmeddelande från kommissionen under 2007.

I grönboken undersöks vilken roll arbetsrätten kan ha när det gäller att föra fram agendan för flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden för att stödja en mer rättvis, smidig och integrerad arbetsmarknad som bidrar till att stärka EU:s konkurrenskraft.

Som underlag för debatten presenteras i grönboken 14 frågor.

Under konsultationsperioden kommer en svensk ståndpunkt att tas fram. Regeringens utgångspunkt är dock att reformer på arbetsrättens område är i huvudsak en nationell fråga. Det är viktigt att varje medlemsstat ska kunna utforma sina åtgärder inom området efter nationella utgångspunkter och behov. Samtidigt är det viktigt att man på EU-nivå diskuterar och utbyter erfarenheter på området.

## 1.1 Innehåll

### 1. Inledning

Den 23 november 2006 lade kommissionen fram grönboken: En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar. I det inledande kapitlet anges att det övergripande syftet är att inleda en diskussion om hur arbetsrätten kan utvecklas så att den stödjer Lissabonmålen för hållbar tillväxt och fler och bättre arbetstillfällen. För att stärka arbetstagarnas och företagens anpassbarhet krävs en modernisering av arbetsrätten. Kommissionen framhåller också att det ligger i linje med Europeiska rådets uppmaning att sätta in alla lämpliga resurser på nationell och europeisk nivå för att skapa en välutbildad och anpassbar arbetskraft och arbetsmarknader som klarar av att möta utmaningarna som globaliseringen och den europeiska befolkningens åldrande innebär. I slutet av det inledande kapitlet anges att grönboken även syftar till att bl.a. fastställa viktiga utmaningar på områden där lösningar ännu inte utarbetats, att stimulera till diskussion om hur olika slag av avtalsmässiga förhållanden tillsammans med rättigheter i arbetslivet kan bidra till att skapa nya arbetstillfällen och hjälpa både arbetstagarna och företagen genom att underlätta övergångar på arbetsmarknaden, främja livslångt lärande och stimulera arbetstagarnas kreativitet.

### 2. Arbetsrätten i Europeiska unionen – situationen idag

I det andra kapitlet beskrivs kortfattat utvecklingen i medlemsstaterna och åtgärder på EU-nivå. Vad gäller utvecklingen i medlemsstaterna tas det ursprungliga syftet med arbetsrätten upp, den snabba tekniska utvecklingen, den ökande konkurrensen på grund av globaliseringen och att förändringarna ställer krav på en rad olika anställningsavtal. Kommissionen pekar också på att de reformer som skett nationellt under 1990-talet rörande anställningsskydd har haft en tendens att öka flexibiliteten ”på marginalen”, d.v.s. mer flexibla anställningsformer med sämre uppsägningskydd har införts för att göra det lättare för nykomlingar och mindre gynnade arbetssökande att få tillträde till arbetsmarknaden och för att de som vill ska få ökade valmöjligheter i fråga om anställningsformer. Med hänvisning till den gemensamma sysselsättningsrapporten 2005/2006 konstateras att resultatet har blivit alltmer segmenterade arbetsmarknader. Kommissionen konstaterar också i detta kapitel att kollektivavtalen är viktiga verktyg för att anpassa de rättsliga principerna till specifika ekonomiska situationer och till de omständigheter som råder inom en viss sektor.

När det gäller åtgärder på EU-nivå inleder kommissionen med att redovisa lagstiftning på området. Vidare noteras att detaljerade undersökningar har publicerats om arbetsrättens utveckling i EU-15 under åren 1992-2003. Kommissionen framhåller även andra instrument på EU-nivå såsom exempelvis sociala dialogen, Europeiska socialfonden och tillämpning av den öppna samordningsmetoden i fråga om social integration.

I det tredje kapitlet pekar kommissionen på de olika anställningsformer som har vuxit fram för att möta kraven som ställs i den snabba utvecklingen i samhället. Kommissionen menar att det finns tecken som tyder på att dessa olika anställningsformer kan få skadliga effekter. Kommissionen pekar också på att stränga regler för anställningsskydd gör arbetsmarknaden mindre dynamisk. Det tredje kapitlet avslutas med att kommissionen slår fast att för att kunna hantera innovation och förändringar på ett bra sätt måste tre huvudfrågor som rör arbetsmarknaden lösas; flexibilitet, anställningstrygghet och segmenteringen av arbetsmarknaden. Därefter ställs fyra frågor av övergripande karaktär (Frågorna 1-4 nedan).

#### 4. Modernisera arbetsrätten – diskussionsfrågor

Det fjärde kapitlet är uppdelat på sex områden med en kortfattad diskussion och problembeskrivning på varje område. I relation till de olika områdena ställs frågor (Frågorna 5-14).

De frågor som ställs i grönboken är följande:

1. Vad bör prioriteras i en ändamålsenlig reformagenda inom det arbetsrättsliga området?
2. Kan en anpassning av arbetsrätten och kollektivavtalen bidra till ökad flexibilitet och anställningstrygghet och till minskad segmentering på arbetsmarknaden? Hur bör detta i så fall ske?
3. Är gällande bestämmelser ett hinder eller en hjälp för företag och arbetstagare som vill utnyttja möjligheterna att öka produktiviteten och anpassa sig till ny teknik och förändringar som hänger samman med den internationella konkurrensen? Hur kan de bestämmelser som påverkar små och medelstora företag bli bättre utan att det inverkar på deras syfte?
4. Hur kan rekryteringen av fast anställda och visstidsanställda underlättas genom lagar eller kollektivavtal för att skapa större flexibilitet inom ramen för dessa avtal, samtidigt som adekvata standarder för anställningstrygghet och socialt skydd upprätthålls?
5. Skulle det vara lämpligt att överväga en kombination av mer flexibel lagstiftning om anställningsskydd och väl genomtänkta stödåtgärder för arbetslösa, både i form av inkomstersättning och aktiva arbetsmarknadsåtgärder?
6. Vilken roll kan lagar respektive kollektivavtal som förhandlats fram mellan arbetsmarknadens parter ha när det gäller att främja tillgång till utbildning och underlätta övergången mellan olika anställningsformer för att främja rörlighet uppåt under ett aktivt yrkesliv?
7. Behövs större tydlighet i medlemsstaternas rättsliga definitioner av anställning och egenföretagandet för att underlätta äkta övergångar mellan dessa sysselsättningssituationer?

8. Behövs minimirättigheter som tillämpas på arbetsvillkoren för alla arbetstagare oavsett anställningsform? Vilka konsekvenser anser du sådana minimikrav skulle få för skapandet av arbetstillfällen och arbetstagarnas skydd?

9. Anser du att ansvarsområdena för de olika parterna inom flerpartsförhållanden bör förtydligas så att det framgår vem som ansvarar för efterlevnaden av anställningsrättigheterna? Skulle subsidiärt ansvar vara ett effektivt och rimligt sätt att fastställa det ansvaret när det gäller underleverantörer? Eller finns det andra sätt att säkerställa ett adekvat skydd för arbetstagare i ett trepartsförhållande?

10. Behövs det ett förtydligande av anställningsstatusen för personal som hyrs ut av bemanningsföretag?

11. Hur kan minimikraven avseende arbetstidens förläggning ändras för att ge både arbetsgivare och arbetstagare större flexibilitet, samtidigt som en hög nivå på skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet bibehålls? Vilka aspekter av arbetstidens förläggning bör prioriteras av gemenskapen?

12. Hur kan anställningsrättigheterna för arbetstagare på en arbetsmarknad över gränserna – särskilt för gränsarbetare – säkerställas i hela EU? Behövs en mer harmoniserad definition av "arbetstagare" i EU-direktivet för att se till att dessa arbetstagare kan utöva sina anställningsrättigheter oavsett i vilken medlemsstat de arbetar? Eller bör medlemsstaterna även i fortsättningen avgöra detta själva?

13. Anser du det nödvändigt att förstärka det administrativa samarbetet mellan berörda myndigheter för att de skall kunna genomföra gemenskapens arbetsrättsliga bestämmelser mer effektivt? Bör arbetsmarknadens parter delta i ett sådant samarbete?

14. Anser du att det behövs ytterligare initiativ på EU-nivå för att stödja medlemsstaternas kamp mot odeklarerat arbete?

## 1.2 Gällande svenska regler och förslagets effekt på dessa

Grönboken innehåller inga förslag från kommissionen utan är av diskuterande karaktär.

## 1.3 Budgetära konsekvenser

Grönboken innehåller inga förslag från kommissionen.

### 2.1 Svensk ståndpunkt

Den principiella utgångspunkten är att regeringen välkomnar en förutsättningslös diskussion kring utvecklingen av arbetsrätten inom EU. Reformen på arbetsrättens område är i huvudsak en nationell fråga. Det är viktigt att varje medlemsstat skall kunna utforma sina åtgärder inom området efter nationella utgångspunkter och behov. Det ger också större möjligheter till lösningar anpassade till nationella system, oavsett om dessa bygger på lagstiftning eller kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Samtidigt är det angeläget att man på EU-nivå fortsätter att diskutera och utbyta erfarenheter på området.

Under konsultationstiden för grönboken kommer en svensk ståndpunkt mer i detalj att tas fram.

### 2.2 Medlemsstaternas ståndpunkter

Ännu inte kända.

### 2.3 Institutionernas ståndpunkter

Ännu inte kända.

### 2.4 Remissinstansernas ståndpunkter

Ännu inte kända.

## 3 Övrigt

### 3.1 Fortsatt behandling av ärendet

Konsultationsperioden för grönboken löper ut den 31 mars 2007. Därefter planerar kommissionen att presentera en utvärdering/uppföljning. Enligt det tyska ordförandeskapets planering avser man att anta rådsslutsatser om grönboken vid rådsmötet i maj 2007. Kommissionen aviserar också i grönboken att man planerar att presentera ett meddelande om flexicurity under 2007.

### 3.2 Rättslig grund och beslutsförfarande

2006/07:FPM31

Konsultationsprocessen kräver inte någon rättslig grund men många områden som diskuteras i grönboken omfattas av gemenskapskompetens såväl som medbeslutande med Europaparlamentet.

### 3.3 Fackuttryck/termer