



Utlåtande om grönboken En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar

Sammanfattning

Arbetsmarknadsutskottet behandlar i detta utlåtande Europeiska kommissionens grönbok *En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar*, daterad den 22 november 2006, KOM(2006) 708. Utskottet har vid möte den 13 mars 2007 informerats av Regeringskansliet om arbetet med grönboken och upplysts om att regeringen planerar att avge yttrande över den. Arbetsmarknadsutskottet anser att den svenska modellen med kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter om löner och andra anställningsvillkor bör värnas och att reformer på arbetsrättens område i huvudsak ska vara en nationell angelägenhet.

Motivreservationer har lämnats av företrädarna för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	4
Ärendet och dess beredning	4
Grönbokens huvudsakliga innehåll	4
Utskottets granskning	8
Faktapromemoria	8
Utskottets ställningstagande	8
Reservationer	11
1. Europeiska kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar, KOM(2006) 708 – motiveringen (s)	11
2. Europeiska kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar, KOM(2006) 708 – motiveringen (v)	13
3. Europeiska kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar, KOM(2006) 708 – motiveringen (mp)	15

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

Europeiska kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar, KOM(2006) 708

Riksdagen lägger utlåtande 2006/07:AU12 till handlingarna.

Reservation 1 (s) – motiveringen

Reservation 2 (v) – motiveringen

Reservation 3 (mp) – motiveringen

Stockholm den 20 mars 2007

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Catharina Elmsäter-Svärd

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Catharina Elmsäter-Svärd (m), Sven-Erik Österberg (s), Tomas Tobé (m), Annika Qarlsson (c), Lars Lilja (s), Eva Flyborg (fp), Maria Öberg (s), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Désirée Pethrus Engström (kd), Anna König Jerlmyr (m), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp), Sven Yngve Persson (m), Jennie Nilsson (s) och Tina Acketoft (fp).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

Kammaren har den 27 november 2006 överlämnat Europeiska kommissionens (kommissionens) grönbok *En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar*, KOM(2006) 708, till arbetsmarknadsutskottet. En ny ordning för hantering av Europeiska unionens (EU) grö- och vitböcker och andra strategiska dokument har fastställts av riksdagen. Syftet är att redan i ett tidigt skede av beslutsprocessen inom EU skapa debatt och förankra EU-frågor i riksdagen.

Ordningen innebär att utskotten ska granska dokumentet och redovisa resultatet av sin granskning i ett utlåtande till kammaren. Ingen motionsrätt föreligger med anledning av dokumentet. Behandlingen i kammaren, som kan inbegripa en debatt, avslutas med att kammaren lägger utlåtandet till handlingarna. Det ska vara möjligt för kammaren att votera mellan alternativa skrivningar i utlåtandet, men utlåtandet kan inte innehålla något förslag till tillkännagivande till regeringen.

Den nya hanteringen av grö- och vitböcker följer riktlinjerna i betänkande 2005/06:KU21.

Den i detta ärende aktuella grönboken tillställdes riksdagen före ikraftträdandet av bestämmelserna i riksdagsordningen som reglerar den nya ordningen. Reglerna gäller därför formellt inte för denna grönbok. Arbetsmarknadsutskottet har dock beslutat att i detta ärende ändå tillämpa den nya ordningen.

Utskottet har mottagit regeringens faktapromemoria 2006/07:FPM31 Grönbok: En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar.

Grönbokens huvudsakliga innehåll

Kommissionen har i grönboken *En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar* ställt 14 frågor för att undersöka 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. Grönboken har som ett syfte 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. Därutöver har grönboken följande syften.

- Att fastställa viktiga utmaningar på områden där lösningar ännu inte utarbetats och där det finns tydligt glapp mellan befintliga bestämmelser i lagar och avtal, å ena sidan, och arbetslivets realiteter, å den andra. Här ligger fokus på arbetsrättens tillämpning på den enskilde individen snarare än på frågor som rör kollektiv arbetsrätt.

- Att engagera medlemsstaternas regeringar, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter i en öppen debatt om hur arbetsrätten kan bidra till att främja flexibilitet i kombination med trygghet oavsett anställningsform och därigenom bidra till ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet.
- Att stimulera till diskussion om hur olika slag av avtalsmässiga förhållanden tillsammans med de rättigheter i arbetslivet som gäller för alla arbetstagare 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.
- Att bidra till att agendan för bättre lagstiftning genom att främja modernisering av arbetsrätten med beaktande av de totala fördelarna och kostnaderna, så att enskilda arbetstagare och företag får en tydligare bild av sina rättigheter och skyldigheter. Man måste beakta de problem som i synnerhet de små och medelstora företagen har med tanke på de administrativa kostnader som såväl europeisk som nationell lagstiftning medför.

Kommissionen inleder grönboken med att beskriva utvecklingen av arbetsrätten i EU:s medlemsstater. Kommissionen konstaterar att den snabba utvecklingen, den ökade konkurrensen på grund av globaliseringen, förändringar i efterfrågan från konsumenterna och den betydande tillväxten inom tjänstesektorn har visat att det behövs ökad flexibilitet. Men kommissionen menar att sedan början av 1990-talet har reformer av nationell lagstiftning om anställningsskydd inriktats på att förenkla gällande bestämmelser och att gynna framväxten av olika anställningsformer. Reformerna har haft en tendens att endast öka flexibiliteten på marginalen. Mer flexibla anställningsformer med sämre uppsägningsskydd 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. Resultatet har enligt kommissionen blivit det som beskrivs som alltmer segmenterade arbetsmarknader.

Vidare konstaterar kommissionen att utvecklingen av den sociala dialogen på nationell nivå och inom branscher och enskilda företag för att införa nya former av intern flexibilitet har visat hur arbetsvillkoren kan anpassas till förändrade ekonomiska realiteter. Kollektivavtalen har inte längre bara en underordnad roll när det gäller att komplettera de lagstadgade arbetsvillkoren. Kommissionen menar att man för att kunna hantera innovationer och förändringar på arbetsmarknaden på ett bra sätt måste lösa tre huvudfrågor: flexibilitet, anställningstrygghet och segmenteringen på arbetsmarknaden.

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 (lagar och/eller kollektivavtal) 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 (dvs. passiva arbetsmarknadsåtgärder) 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-direkti-

ven 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 ska 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?

På grundval av svaren på frågorna i grönboken planerar kommissionen att under 2007 komma med ett uppföljningsmeddelande där de viktigaste politiska frågorna och handlingsalternativen fastställs. Kommissionen aviserar i grönboken att ett meddelande kommer att läggas fram i juni 2007 om flexibilitet och trygghet, som syftar till att utveckla argumenten för en strategi för att kombinera flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden. Kommissionen kommer vidare att före slutet av 2007 ta fram gemensamma principer som kan vara vägledande för medlemsstaterna i reformarbetet.

Vissa kompletterande uppgifter

Kommissionen har inbjudit alla intresserade parter att lämna synpunkter på frågorna som tas upp i grönboken. Till hjälp finns ett strukturerat frågeformulär på hemsidan för generaldirektoratet för sysselsättning och sociala frågor. Svaren ska vara kommissionen till handa senast den 31 mars 2007.

Regeringskansliet har vid utskottsmöte den 13 mars 2007 informerat arbetsmarknadsutskottet om regeringens arbete med grönboken och upplyst om att regeringen planerar att avge yttrande över den.

Utskottets granskning

Faktapromemoria

Regeringen har utarbetat en faktapromemoria (2006/07:FPM31) med anledning av grönboken. Där framhålls att den principiella utgångspunkten är att regeringen välkomnar en förutsättningslös diskussion om utvecklingen av arbetsrätten inom EU men att reformer på arbetsrättens område i huvudsak är en nationell fråga. Vidare sägs att det är viktigt att varje medlemsstat ska 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 som det är viktigt att man på EU-nivå diskuterar och utbyter erfarenheter på området.

I faktapromemorian anger regeringen att en svensk ståndpunkt mer i detalj kommer att tas fram under konsultationstiden för grönboken.

Utskottets ställningstagande

EU:s medlemsstater – liksom andra berörda parter – har inbjudits att lämna synpunkter på de 14 olika frågor som tas upp i grönboken. Utskottet vill i sitt utlåtande om grönboken framföra vissa allmänna synpunkter men kommer inte att i detalj gå in på de enskilda frågeställningarna.

Utskottet välkomnar – liksom regeringen – att kommissionen inlett en förutsättningslös diskussion om utvecklingen av arbetsrätten inom EU.

I många länder inom EU har man haft en annan utveckling än i Sverige när det gäller regleringen i arbetslivet. Den svenska modellen kännetecknas framför allt av den starka ställning som parterna på arbetsmarknaden har och parternas principiella frihet att träffa avtal om löner och andra anställningsvillkor. De fackliga organisationerna är självständiga juridiska personer. Medlemskap i sådana föreningar är frivilligt. Av alla arbetstagare i Sverige är ungefär 80 % medlemmar i en fackförening. Även organisationerna på arbetsgivarsidan är självständiga och mot staten fristående organisationer med hög organisationsgrad. Det är i Sverige en fast tradition att komplettera och ersätta lagbestämmelser med civilrättsligt bindande kollektivavtal. Kollektivavtalen innehåller huvuddelen av den svenska arbetsrättsliga regleringen när det gäller anställningsvillkor och de täcker i Sverige en helt dominerande del av arbetsmarknaden. På arbetstagsidans gäller ett kollektivavtal i första hand för själva den fackliga organisationen som ingått avtalet och de arbetstagare som är medlemmar i den. Som regel ligger det ett krav i kollektivavtalet att tillämpa kollektivavtalet även på anställda som inte genom medlemskap i den avtalsslutande organisationen är formellt bundna av avtalet. Kollektivavtalet är tänkt att vara heltäckande

på arbetsplatsen. Arbetsgivarens skyldighet att tillämpa kollektivavtalet gäller dock bara i förhållande till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Totalt tillämpas kollektivavtal på mer än 90 % av arbetstagarna. I den offentliga sektorn – staten och kommunerna – tillämpas regleringen i kollektivavtal på 100 % av arbetstagarna. Det finns ingen statlig myndighet som övervakar att den som ingått ett kollektivavtal också följer avtalets bestämmelser. Denna uppgift – att se till att kollektivavtal respekteras – vilar i stället på avtalsparterna själva. Typiskt för det svenska systemet är att det normalt inte finns något hinder mot att vidta stridsåtgärder när kollektivavtal saknas mellan parterna, men att förekomsten av ett kollektivavtal innebär i det närmaste en total fredsplikt parterna emellan.

Kollektivavtalet är således ett dominerande instrument i Sverige för att tillförsäkra de enskilda arbetstagarna det skydd när det gäller arbets- och anställningsvillkor som arbetstagare i många andra länder tillerkänns genom lagstiftning.

Sverige har även arbetsrättslig lagstiftning. Denna lagstiftning kan arbetsmarknadens parter dock i stor utsträckning avvika från genom kollektivavtal. Tvingande lagstiftning som inte kan kollektivavtalas bort finns bl.a. på anställningsskyddsområdet när det gäller kraven på saklig grund för uppsägning och laga skäl för avskedande och i lagstiftningen mot diskriminering.

Som en del av den svenska modellen på arbetsrättens område ingår också parternas förhandlingsrätt. En arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivaren i frågor som rör förhållanden mellan arbetsgivaren och en sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisationen. Om tvist uppstår mellan parterna kan tvisteförhandling påkallas. Det stora flertalet tvister på svensk arbetsmarknad löses på detta sätt genom förhandling mellan parterna.

Arbetsmarknadsutskottet noterar att Sverige i anslutning till ansökan om medlemskap i EU 1991 förutsatte att kollektivavtalssystemet skulle respekteras. I den dialog mellan Sverige och kommissionen som följde under 1993 bekräftades den gemensamma uppfattningen att några förändringar i den svenska arbetsmarknadsmodellen inte var påkallade. Detta avspeglades i en svensk förklaring till anslutningsfördraget om att Sverige genom den skriftväxling som ägt rum mellan Sverige och kommissionen fått försäkringar beträffande svensk praxis i arbetsmarknadsfrågor och då särskilt systemet för att reglera arbets- och anställningsförhållanden i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Arbetsmarknadsutskottet vill betona att det finns politisk samstämmighet till stöd för vida möjligheter till kollektivavtalslösningar på arbetsrättens område. I svensk politik har inte framförts några krav på lagreglering om minimilöner.

Det råder i arbetsmarknadsutskottet en bred enighet om den svenska modellen som den ovan beskrivits i detta utlåtande. Utgångspunkten för utskottet är att reformer på arbetsrättens område i huvudsak är en nationell angelägenhet. Det är viktigt att varje medlemsstat kan utforma sina åtgärder efter nationella utgångspunkter och behov. Det ger större möjligheter till lösningar som är anpassade till nationella system. Vid utformning av bestämmelser inom EG-rätten bör så långt möjligt medlemsstaterna kunna välja mellan lagstiftning och kollektivavtal eller en kombination av båda.

Att det råder en politisk enighet om den svenska modellen utesluter inte att det finns meningsskiljaktigheter mellan de politiska partierna i riksdagen om hur arbetsrätten ska utformas. Skiljelinjer finns såväl när det gäller mera principiella frågor som när det gäller arbetsrättens enskilda delar.

Utskottet vill i ett ärende som detta framhålla att riksdagen får återkomma med mer definitiva ställningstaganden om ett konkret förslag senare skulle finnas för prövning.

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer.

1. Europeiska kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar, KOM(2006) 708 – motiveringen (s)

av Sven-Erik Österberg (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

Vi instämmer i huvudtankarna i utskottets utlåtande om att reformer på arbetsrättens område huvudsakligen bör vara en nationell angelägenhet och att det ska finnas ett stort utrymme för kollektivavtalslösningar.

Grönboken handlar till största delen om rättigheter som tillkommer individer. Vi menar att det också är nödvändigt att se till det som i Sverige beskrivs som den kollektiva arbetsrätten, dvs. den del av arbetsrätten som handlar om kollektivavtalet, förhandlingar, föreningsrätt, organisationerna och deras inbördes förhållanden, medbestämmande, stridsåtgärder m.m. Denna del av arbetsrätten har en lång och betydelsefull tradition i Sverige. Demokratiseringen av arbetslivet och 1970-talets arbetsrättsliga lagstiftning byggde i hög grad på förstärkningar av den kollektiva arbetsrätten genom medinflytande för arbetstagarparten i företagsledningsfrågor, genom förstärkta rättigheter för fackliga förtroendemän, genom rätten till styrelserepresentation m.m. Självklart är det också viktigt med trygghet i anställningen och skyddsregler för individen, men i en diskussion om den framtida arbetsrätten måste man enligt vår mening ta hänsyn till båda dessa delar.

Den svenska modellen bygger på att det grundläggande skyddet för arbetstagarna regleras i lagstiftning. Det behov av anpassning som kan behövas för särskilda förhållanden, t.ex. inom olika branscher, tillgodoses genom förhandling och avtal mellan parterna. Den svenska modellen kännetecknas också av den starka ställning som parterna på arbetsmarknaden har och deras frihet att träffa avtal om löner och andra anställningsvillkor. Ett sådant system möjliggör nödvändig flexibilitet och anpassning till lokala och branschvisa förhållanden. Vi menar att kommissionen i grönboken inte tillräckligt har betonat parternas roll och vilken betydelse deras förmåga att samarbeta och finna lösningar har för möjligheterna att kombinera flexibilitet med trygghet för arbetstagarna. Vi vill understryka att aktiva och samarbetsvilliga parter är en förutsättning för en fungerande och flexibel arbetsmarknad.

Vi uppfattar det som att grönboken tar för stor hänsyn till marknadens krav och förmenta behov av flexibilitet, vilket går ut över arbetstagarnas trygghet. Av frågeställningarna i grönboken kan man få intrycket att kom-

missionen t.ex. tänker sig att tryggheten ska öka för dem med otrygga anställningar genom att tryggheten i stället minskar för dem som anses ha trygga anställningar. Självklart är vi socialdemokrater bekymrade över det ökande antalet arbetstagare i otrygga anställningar, men vi tar bestämt avstånd från en sådan metod. Anställningstryggheten för dem med svagare position måste kunna förbättras utan att det sker på bekostnad av andra arbetstagare.

I grönboken talas om flexibilitet, dvs. förmåga till anpassning i olika situationer. Vår övertygelse är att trygghet kan förenas med flexibilitet om det senare inte självklart betyder att verksamhetens behov av flexibilitet ska gå före. Vi menar att det är möjligt att kombinera den lagreglerade arbetsrätten och kollektivavtalen och på så sätt bidra både till ökad flexibilitet och till ökad trygghet.

De omställningssituationer som uppstår på arbetsmarknaden innebär ett delat ansvar för de inblandade parterna: regeringen, arbetsgivare, arbetstagarorganisationer och de enskilda individerna. Vår inställning är att det inte är arbetet i sig som ovillkorligen ska skyddas utan de anställda. Det är viktigt att framhålla att människors vilja att acceptera förändringar beror på vilken skyddsnivå de har under omställnings- eller arbetslöshetsperioden. En välfungerande arbetslöshetsförsäkring med ersättningsnivåer som tryggar arbetstagarnas försörjning under tider av arbetslöshet är helt nödvändig. Av betydelse är också att det finns arbetsmarknadsutbildning som är av en sådan kvalitet och omfattning att den kan leva upp till den efterfrågan som finns på arbetsmarknaden för att omställningen ska kunna ske på ett smidigt sätt. Arbetstagarna måste generellt också tillförsäkras ett större inflytande, livslångt lärande med kontinuerlig kompetensutveckling och möjligheten att delta i aktiva arbetsmarknadsåtgärder. Detta är nödvändiga komponenter för en snabb och mindre problematisk väg till nytt arbete.

Kommissionen har aviserat att ett meddelande om s.k. flexicurity kan väntas under juni 2007. Vi vill understryka att begreppet inte har någon entydig innebörd. Vi har intrycket att det har nästan lika många uttolkare som användare. Ordet framstår som ett sätt att komma undan den grundläggande frågan om hur avvägningen ska göras mellan verksamhetsintresset och arbetstagarnas berättigade anspråk på trygghet och inflytande. Det vi hittills har sett av "flexicurity" är att arbetstagarna är de stora förlorarna med ibland försämring av både anställningstrygghet och social- och arbetslöshetsförsäkringssystem.

Vi menar att man i första hand bör söka lösningarna på framtidens stora frågor på det arbetsrättsliga området genom förhandlingar och kollektivavtal mellan arbetstagarorganisationer med trygga arbetstagare och samarbetsinriktade arbetsgivare.

2. **Europeiska kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar, KOM(2006) 708 – motiveringen (v)**

av Josefin Brink (v).

Arbetsmarknadsutskottet behandlar i detta utlåtande kommissionens *grönbok: En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar*. Vänsterpartiet har invändningar både mot innehållet i grönboken och mot majoritetens ståndpunkt i utlåtandet.

Vår ståndpunkt är att den svenska kollektivavtalsmodellen ska försvaras och utvecklas. En grundförutsättning för att den svenska modellen ska kunna upprätthållas är att besluten om individuell och kollektiv arbetsrätt förblir en nationell angelägenhet.

Majoriteten hävdar att det råder samförstånd om dessa grundprinciper i Sveriges riksdag.

Vi i Vänsterpartiet menar att det tvärtom finns mycket olika uppfattningar om vad den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär och hur den ska utvecklas framöver.

Den borgerliga regeringens politik underminerar i praktiken fackets möjligheter att teckna och upprätthålla kollektivavtal. Planerade reformer kommer också att både direkt och indirekt underminera anställningstryggheten i LAS. Förändringarna av a-kassan och den kraftiga bantningen av arbetsmarknadspolitiska åtgärder är redan genomförda reformer som på ett tydligt sätt försvagar arbetstagarparten och ökar otryggheten för den enskilde. Ytterligare reformer som regeringen aviserat kommer att förskjuta maktbalansen än mer, genom att de försvårar facklig organisering och underminerar anställningstryggheten: utökad rätt till visstidsanställning, försämrat anställningsskydd för äldre, subventionering av hushållstjänster och förändring av reglerna om F-skattsedel är några av dem.

Utan att öppet redovisa det håller regeringen på med ett projekt som kommer att förändra den svenska arbetsmarknadsmodellen i grunden. Den balans mellan parterna och den understödjande roll staten spelat med aktiv arbetsmarknadspolitik, arbetslöshetsersättning och lagstiftning som gjort modellen framgångsrik undermineras nu steg för steg.

Vänsterpartiet avvisar den politiken som inte i sig kommer att bidra till vare sig högre sysselsättning eller flexibilitet på arbetsmarknaden men som däremot kommer att pressa ned löner och anställningsvillkor. Regeringen följer därmed i allt väsentligt den utveckling som en majoritet av EU:s medlemsländer har erfarenhet av sedan ett antal år tillbaka, en utveckling där alltfler arbetar under otrygga anställningsformer, där visstids- och deltidsarbete blivit vanligare, samtidigt som en helt oreglerad sektor växer där framför allt immigranter från utomeuropeiska länder utnyttjas.

Syftet med kommissionens grönbok om arbetsrätt 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” (s. 1 i kommissionens grönbok: En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets

utmaningar). Vänsterpartiet är i grunden kritiskt till Lissabonstrategins politiska inriktning eftersom vi menar att den leder till stagnerande tillväxt, ökad arbetslöshet, större utanförskap och ökade klass- och könsklyftor då arbetsmarknaden segmenteras. Den europeiska utveckling som beskrivs ovan är i allt väsentligt en effekt av medlemsstaternas ansträngningar att nå målen i Lissabonstrategin genom att öka arbetsgivarnas makt och minimera trygghet och inflytande för de anställda och de fackliga organisationerna.

För att initiera en diskussion om arbetsrätten ställer kommissionen en rad frågor i grönboken avseende anställningsskydd, bemanningsföretag, arbetstid, skillnaden mellan egenföretagare och anställda, arbetstagarbegreppet, etc. Kommissionen aviserar i grönboken att man avser att återkomma före slutet av 2007 med gemensamma riktlinjer som ska vara vägledande för medlemsstaterna i arbetet med att reformera arbetsrätten.

Kommissionen utgår i grönboken från att flexibiliteten på arbetsmarknaden behöver öka och menar: "Att öka flexibiliteten på Europas arbetsmarknader är av avgörande betydelse för att främja ekonomisk aktivitet och högre produktivitet." Samtidigt pekar kommissionen i grönboken på att de osäkra anställningarna ökar i Europa.

Kommissionen skriver i grönboken att hela 40 % av arbetskraften inom EU-25 år 2005 har atypiska anställningsförhållanden såsom tidsbegränsade anställningar och som egenföretagare, och att 10 % av arbetskraften inom EU-25 är egenföretagare utan anställda. Vidare skriver kommissionen i grönboken att andelen deltidsanställningar ökar i Europa och numera utgör 18 % av alla arbetstillfällen, och att det framför allt är kvinnor som jobbar deltid. Även i Sverige ökar de osäkra anställningarna. I dag har 16,8 % av arbetstagarna en tidsbegränsad anställning, och minst 250 000 personer, framför allt kvinnor, är deltidsarbetslösa. Denna osäkra arbetsmarknad innebär att många människor inte kan leva på sin lön eller planera sin framtid. De osäkra anställningarna ökar den ekonomiska stressen och utsattheten.

EU menar, liksom den svenska regeringen, att de osäkra anställningarna bör öka ytterligare. Kommissionen skriver i grönboken att stränga regler för anställningsskydd gör arbetsmarknaden mindre dynamisk och att sämre villkor underlättar för kvinnor, ungdomar och äldre att komma in på arbetsmarknaden. Den uppfattningen delar uppenbarligen den svenska regeringen som ju avser att försämrade möjligheterna för människor med tidsbegränsade anställningar att få en tillsvidareanställning, genom den aviserade propositionen "Bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar".

Detta, menar Vänsterpartiet, är helt ideologiskt betingade resonemang. Forskningen kan inte belägga några som helst samband mellan svag arbetsrätt och fler jobb. Länder med stark arbetsrätt har i regel högre sysselsättningsgrad än de med en svagare arbetsrätt.

Sverige står mycket starkt i förhållande till resten av medlemsländerna i EU när det gäller sysselsättning. I snitt ligger Sverige 10 % över genomsnittet i EU när det gäller sysselsättningsgrad. Både när det gäller kvinnors

och äldres sysselsättning ligger vi än mer markant över snittet. Långtidsarbetslösheten i Sverige är knappt en tredjedel så stor som i EU i genomsnitt. Den i allt väsentligt EU-anpassade penningpolitiken till trots har Sverige alltså redan med råge passerat de sysselsättningsmål som Lissabonstrategin ställt upp. Utmärkande för Sverige jämfört med andra EU-länder är just den omfattande offentliga sektorn, vilken främjat framför allt kvinnors sysselsättning, de generella och generösa socialförsäkringssystemen som främjat strukturomvandling och dämpat konjunktursvängningar, den omfattande arbetsmarknadspolitiken som möjliggjort omställning och kompetenshöjning av arbetskraften och den unikt starka ställningen för kollektivavtalen som främjat flexibilitet och arbetsfred.

Den stora utmaningen för svensk del är således inte att i grunden förändra denna fungerande modell, utan att bygga ut den så att den erbjuder bättre skydd för de många löntagare som under det senaste decenniet hamnat utanför den trygghet avtal och lagar ger.

Vänsterpartiet delar den uppfattning som många fackliga organisationer i EU har, nämligen att de atypiska anställningsformerna måste minimeras och att den fasta heltidsanställningen måste återupprättas som norm på arbetsmarknaden. Vi ser med oro på det faktum att kommissionen i grönboken stakar ut en väg för utvecklingen av den europeiska arbetsmarknaden som mycket entydigt går i riktning mot en ökad otrygghet för de anställda. Det är en tydlig risk att flexicurity i kommissionens tolkning i praktiken innebär ökad flexibilitet för näringslivet och arbetsgivarna, men urholkad trygghet för de anställda.

Det är därför avgörande att Sverige intar en aktiv, kritisk hållning i de fortsatta diskussionerna om ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Den svenska ståndpunkten måste vara att medlemsstaterna ska vara suveräna att besluta över den individuella och kollektiva arbetsrätten. Den hållningen kräver konsekvent agerande när det gäller grönbokens fortsatta hantering. Eftersom grönboken syftar till ett kommissionsmeddelande med förslag till lagstiftning, som ska läggas fram i juni, bör de frågor som berörs granskas utifrån subsidiaritetsprincipen om den mest lämpliga beslutsnivån. Grönbokens författare saknar helt kvalitativa motiv till varför arbetsrättsfrågorna ska bli föremål för unionell lagstiftning eller harmonisering. Vänsterpartiet anser därför att grönboken bör dras tillbaka.

3. Europeiska kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar, KOM(2006) 708 – motiveringen (mp)

av Ulf Holm (mp).

Jag instämmer i utskottets utlåtande men anser att vissa delar borde utvecklas vidare. Min uppfattning är att man bör förhålla sig mer kritisk till kommissionens grönbok.

Kommissionen anger själv att hela syftet med grönboken om arbetsrätt är att ställa frågan ”hur arbetsrätten kan utvecklas” (s. 3), att se ”behovet av att ändra arbetsrätten” (s. 3) och att stimulera till en debatt om ”huruvida det krävs ett mer smidigt regelverk” (s. 9). För mig är utgångspunkten därmed klar: Kommissionen anser att arbetsrätten är ett problem. Frågor om arbetsrätten bör därmed bli mer EU-anpassade och bör därmed indirekt också beslutas av EU. Från Miljöpartiets sida anser vi inte att detta är fallet. Vi vill tvärtom hävda att det är oerhört viktigt för framtiden att arbetsrätten även framöver förblir en nationell angelägenhet.

Vi i Miljöpartiet vill också starkt betona att vi anser att arbetsrätten är en möjlighet och inte ett hinder. Det gäller för såväl arbetstagare som arbetsgivare att kunna känna trygghet och få möjlighet att utveckla verksamheten.

Det saknas i utskottets utlåtande en analys av marknadens krav på flexibilitet som ställs mot arbetstagarnas intresse av trygghet. Jag anser att kommissionen väldigt mycket lutar åt åsikten att det ska vara lättare för marknaden att göra som den vill. Grönboken är dels första steget mot att EU ska få inflytande i arbetsrättsfrågor, vilket enligt min uppfattning på sikt hotar den svenska kollektivavtalsmodellen, dels en avsaknad av synen att tryggheten har betydelse för arbetstagarna, vilket enligt min åsikt många gånger också är en styrka för företagen.

Den svenska modellen med kollektivavtalslösningar är framgångsrik. Det grundläggande skyddet för arbetsrätten finns i lagstiftningen som i stora delar är dispositiv. Det betyder att man, det vill säga arbetsmarknadens parter, kan ta särskild hänsyn till specifika branscher och därmed anpassa lagstiftningen till de behov och möjligheter som finns på lokal nivå och till branschvisa förhållanden.

Vid en internationell jämförelse framstår också den svenska modellen som beundransvärd. Inte minst gäller det när man ser på antalet konfliktdagar. Sverige utmärker sig här med att ha ett mycket lågt antal dagar med konflikt på arbetsmarknaden jämfört med andra EU-länder som inte har kollektivavtalsmodellen. Svensk fackföreningsrörelse är utan tvekan i en internationell jämförelse mycket försiktig med att varsla om att gå ut i strejk, vilket givetvis gynnar såväl arbetstagare som arbetsgivare.

Kommissionens grönbok tar inte upp förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, fackföreningarna och företagen, och samspelet mellan dessa. Det är enligt min uppfattning en styrka att ha två starka parter som är inriktade på att hitta lösningar på olika problemställningar. Det underlättar givetvis en fungerande arbetsmarknad.

Att företag bildas, omvandlas och läggs ned är en naturlig del av en marknadsekonomi och inget negativt i sig. Tvärtom är det en nödvändighet i utvecklingen av ett grönare samhälle med fler nya företag som t.ex. satsar på förnyelsebara energikällor och mindre miljöpåverkande teknik. För att en sådan omställning ska bli möjlig anser jag att det utan tvekan måste finnas en stark trygghet i en fungerande arbetsrätt bland både arbets-

tagare och företagare. Inte minst måste det finnas en respekt för det regelverk som styr. Genom kollektivavtalen ges arbetstagarna och arbetsgivarna ett starkt inflytande över möjligheten att finna lösningar på en fungerande och därmed också flexibel arbetsmarknad.

I grönboken förs också flexicurity fram som en möjlighet som går över allt annat. Jag är inte lika övertygad om detta eftersom det finns många olika definitioner av begreppet. I viss mening finns det redan flexicurity i Sverige – via kollektivavtalsmodellen. Enligt min mening är det bäst att flexicurity får växa fram i respektive land med de olika förutsättningar som finns.

Från Miljöpartiets sida anser vi också att utskottet borde belysa frågan om behovet av arbetsrättsliga regler i en globaliserad värld. Sådana finns genom de konventioner som ILO antagit och som vi anser lägger grunden för internationella överenskommelser i grundläggande arbetsrättsliga frågor om skydd för arbetstagaren. Globaliseringen och den ökande rörligheten i världen slutar inte vid EU:s yttre gränser – tvärtom. Något behov av att EU börjar besluta om hur arbetsrätten ska utformas finns således inte.