

Kommission om den svenska arbetsrätten

Direktiv: 1995:30

Departement: Arbetsmarknadsdepartementet

Datum: 1995-03-16 00:00:00

MER
INFORMATION
Inga bilagor.

Dir. 1995:30

Beslut vid regeringssammanträde den 16 mars 1995

Sammanfattning av uppdraget

En kommission tillkallas för att söka lösningar på de problem som arbetsmarknadens parter anser finns på arbetsrättens område. Syftet är att kommissionen under medverkan av parterna skall finna former för hur parterna själva i så stor utsträckning som möjligt genom kollektivavtal kan utforma de arbetsrättsliga reglerna så, att de fungerar väl i praktiken och blir så enkla och effektiva som möjligt.

En förändrad arbetsmarknad

Arbetslivet har under de senaste decennierna genomgått omfattande förändringar. Den tekniska utvecklingen går mycket snabbt. Informations- och kommunikationsteknologin får allt större betydelse och kunskapsinnehållet i produktionen stiger. Kraven på ökad produktivitet och effektivitet ökar i såväl privat som offentlig verksamhet. Företagens och den offentliga verksamhetens ekonomiska omgivning har blivit alltmer föränderlig och oförutsägbar vilket har medfört allt större behov av flexibilitet och anpassningsförmåga såväl inom organisationen som för den enskilde arbetstagaren. Företagens och den offentliga sektorns organisationsformer har förändrats. Behovet av kapitalrationalisering har bl.a. lett till minskad lagerhållning. Krav på kundanpassning har medfört flexiblere produktionssystem. Verksamheten organiseras ofta i nya former, t.ex. genom bolagisering av divisionerna inom ett företag. Arbetskraft anlitas ofta på andra sätt än genom traditionella anställningsavtal. Utvecklingen har många gånger lett till stora effektivitetsvinster för företagen, vilket har varit nödvändigt. Genom denna utveckling har arbetsorganisationen ofta förändrats, vilket har inneburit att arbetet utvecklats och blivit mera intressant samtidigt som det för många har inneburit en ökad stress i arbetet.

Den tekniska utvecklingen förutsätter kontinuerligt lärande och kompetensutveckling, vilket sammanväver arbete och utbildning i de enskilda företagen. Detsamma gäller inom tjänstesektorn. Det kan i detta sammanhang nämnas att Utredningen om kunskapsbildning i arbetslivet i april 1994 avlämnade betänkandet Kunskap för utveckling (SOU 1994:48). Utredningens förslag bereds nu inom regeringskansliet.

En faktor som under den senaste tiden har varit av stor betydelse är den

ökande internationaliseringen. Det svenska näringslivet är i tilltagande omfattning verksamt över nationsgränserna. Men även de fackliga organisationerna, liksom det politiska livet i allmänhet, har genomgått en utveckling i samma riktning.

Internationaliseringen av svensk industri påverkar också trycket på strukturförändring och kraven på arbetskraften. Ny teknik i kombination med fri rörlighet för varor, tjänster, kapital och personer medför att andra faktorer än tillgång till energi och råvaror får stor och ökande betydelse för företagets val av land att investera i. Förhållandena på arbetsmarknaden som löner och tillgång till utbildad och kompetent arbetskraft får en minst lika stor betydelse för företagets investeringsbeslut.

Antalet multinationella företag som har sitt ursprung i Sverige är, i förhållande till landets storlek, mycket stort. År 1990 hade dessa svenska företag drygt 500 000 anställda utomlands och 700 000 anställda inom landet. Samtidigt ökar de utländska investeringarna i Sverige. År 1993 var 25 % av alla sysselsatta inom industrin anställda hos utlandsägda företag.

Den nya tekniken innebär att gårdagens industrisamhälle håller på att avlösas av ett samhälle där informationsteknologin får en allt större betydelse och en växande del av människans tid går åt för att hantera alltmer information. Informationssamhället karakteriseras av att anställda inom service- och tjänsteyrken ökar. Den tekniska utvecklingen innebär också att arbetet blir mindre beroende av en bestämd tid och plats. Nya former för arbete, såsom distansarbete, utvecklas.

Allt sedan mitten av 1960-talet har industrissysselsättningen minskat i Sverige. Under senare hälften av 1980-talet ökade industrissysselsättningen något för att sedan minska kraftigt under lågkonjunkturåren i början av 1990-talet. Industrissysselsättningens andel av den totala sysselsättningen har minskat från 34 % år 1965 till knappt 20 % år 1993. Parallellt har sysselsättningen inom service- och tjänstesektorerna ökat kraftigt. Denna ökning skedde under 1970-talet främst inom den offentliga sektorn medan under 1980-talet den huvudsakliga ökningen skedde inom den privata sektorn. En betydande andel av de nya arbetstillfällena har tillskapats i små och medelstora företag.

Ett utvecklingsdrag är den ökade variationen av anställningsformer och andra anknytningsformer av arbetskraft till företagen. Vid sidan om en "kärna" av fast anställda förekommer en rad tillfälliga anställningar som visstidsanställningar, provanställningar, inhyrning av arbetskraft m.m.

Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat markant under de senaste åren i Sverige. Det kraftiga raset i sysselsättningen som ägde rum under de senaste årens svåra lågkonjunktur avser fasta anställningar medan antalet visstidsanställningar i stort sett har varit oförändrat. Den sysselsättningsökning som vi nu kan se i den begynnande konjunkturuppgången avser till stor del tidsbegränsade anställningar.

Under senare tid har situationen på arbetsmarknaden för invandrare och flyktingar försämrats kraftigt. Andelen sysselsatta av befolkningen under det första halvåret 1994 sjönk till endast 36 % av de utomnordiska medborgarna, jämfört med 72 % för svenskar. En större andel av de utomnordiska medborgarna är långtidsarbetslösa jämfört med övriga sökande, och inskrivningstiden vid arbetsförmedlingen har för

utomnordiska medborgare ökat kraftigt under de senaste åren.

En av de största förändringarna på arbetsmarknaden under de senaste decennierna har varit uppgången i kvinnors arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad. Denna utveckling bröts först under de senaste årens djupa lågkonjunktur. I dag skiljer endast några procentenheter mellan kvinnors och mäns sysselsättningsgrad i Sverige. Det finns emellertid andra betydande skillnader mellan mäns och kvinnors villkor på arbetsmarknaden. Kvinnor är koncentrerade till vissa yrkesgrupper och sektorer i ekonomin och män till andra. Kvinnor arbetar deltid i betydligt högre grad än män och har i det privata näringslivet oftare repetitiva arbetsuppgifter som framkallar belastningsskador och ger ringa inflytande. Kvinnor har också högre sjuktal än män och det går att utläsa ett klart samband mellan arbetsuppgifter och antal sjukdagar. Även arbetssjukdomar är vanligare för kvinnor än för män, medan arbetsolyckor drabbar män dubbelt så ofta som kvinnor.

Uppdragets syfte

Syftet är att kommissionen under medverkan av parterna skall finna former för hur parterna själva i så stor utsträckning som möjligt genom kollektivavtal kan utforma de arbetsrättsliga reglerna så, att de fungerar väl i praktiken och blir så enkla och effektiva som möjligt.

Uppdragets mål

Målet är att åstadkomma en långsiktig och stabil arbetsrätt som

- främjar flexibilitet och produktivitetsutveckling i företagen och den offentliga sektorn,
- tillgodoser de anställdas behov av utveckling, inflytande, frihet och trygghet,
- främjar jämställdhet mellan könen, och
- främjar invandrarnas villkor på arbetsmarknaden.

Uppdraget

Det finns skäl att utreda hur den nödvändiga förnyelsen av arbetslivet på bästa sätt skall kunna underlättas. Arbetsmarknadens parter har uttryckt en vilja att samverka för att nå detta mål. Det är viktigt att nu ta fasta på denna vilja. Parterna skall alltså ha ett stort inflytande i kommissionen.

Kommissionen skall söka åstadkomma en långsiktig och stabil arbetsrätt som tillgodoser de anställdas behov av utveckling, inflytande, frihet och trygghet. Målet skall vara ett fortsatt demokratiskt arbetsliv med ett verkligt inflytande för löntagarna och deras fackliga organisationer. Det är regeringens övertygelse att det på så vis också skapas bättre förutsättningar för en effektivare produktion med höjd produktivitet som följd, både i fråga om varor och i fråga om tjänster. Arbetstagarna måste både enskilt och som kollektiv ges stora möjligheter att påverka sin situation.

De anställdas behov av utveckling, inflytande, frihet och trygghet skall vägas mot företagens behov av flexibilitet, decentralisering, kompetens och effektivitet. Den allt skarpare internationella konkurrensen ställer stora krav på företagen. Det är viktigt att reglerna för företagen är

sådana att företagen kan vara konkurrenskraftiga i ett internationellt perspektiv. Detta skall kommissionen ta i beaktande.

Särskild uppmärksamhet skall riktas mot företeelser och strukturer inom arbetslivet som upprätthåller eller förstärker den ojämna maktfördelningen och segregeringen mellan könen generellt, liksom mellan enskilda kvinnor och män. Frågor om kvinnors och mäns skilda villkor skall beaktas i ett tidigt skede av arbetet. På motsvarande sätt bör invandrarnas situation uppmärksammas. Kommissionen skall pröva vilka förutsättningar som krävs för att invandrarna i praktiken skall kunna få tillträde till arbetsmarknaden på samma villkor som svenskar och undersöka vad som kan åstadkommas genom samverkan mellan arbetsmarknadens parter.

Det är av avgörande betydelse att få till stånd ett konstruktivt samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Det krävs flexibla former för samverkan, både centralt och lokalt. Kommissionen skall försöka underlätta och stimulera sådan samverkan.

Förhållandena på arbetsmarknaden skall normalt regleras i kollektivavtal och sådana lösningar skall därför i största möjliga mån underlättas. Ett grunddrag i vad som brukar kallas den svenska modellen är att den arbetsrättsliga lagregleringen kompletteras av kollektivavtal mellan parterna. Kommissionen skall undersöka vilka hinder som finns för att träffa kollektivavtal på olika områden. Det är där viktigt att se vad som kan göras med andra medel än lagstiftning.

Ett område skall kommissionen behandla med förtur. Den 22 september 1994 antogs det inom EG ett direktiv om s.k. europeiska företagsråd (94/45/EG). Genom medlemskapet i Europeiska unionen är det Sveriges uppgift att se till att direktivets bestämmelser uppfylls här i landet. Kommissionen skall undersöka om detta kan åstadkommas t.ex. genom branschvisa kollektivavtal. Det är första gången som frågan om att införliva EG-direktiv genom svenska kollektivavtal aktualiseras på detta sätt. De lösningar som väljs i detta fall kan därför få betydelse som exempel vid motsvarande situationer längre fram. Om det i praktiken visar sig att det saknas förutsättningar för avtalslösningar skall kommissionen föreslå de lagändringar som behövs för att direktivets bestämmelser skall anses införlivade med svensk rätt. EG-kommissionen har inrättat en arbetsgrupp för att mellan de berörda länderna samordna införlivandet av direktivet. En första utgångspunkt för den gruppen har varit att införlivandet bör ske samtidigt i alla länderna och att detta bör göras i slutet av den tid som direktivet tillåter för införlivandet (tiden löper ut den 22 september 1996). Kommissionen skall följa arbetsgruppens vidare verksamhet.

Kommissionen får arbeta under stor frihet. Den kan på eget initiativ ta upp sådana frågor inom arbetslivet som den finner angelägna. Såväl anställda kvinnors och mäns behov av utveckling, inflytande, frihet och trygghet som företagens behov av flexibilitet, decentralisering, kompetens och effektivitet skall sättas i fokus. Särskild hänsyn skall tas till den situation som småföretagen och deras anställda befinner sig i. Ett problem i detta sammanhang är att många småföretag inte med nuvarande situation kommer att omfattas av de kollektivavtal som kan komma att slutas. Det är vidare naturligt att behoven av ökad flexibilitet i arbetslivet - särskilt i den utsträckning de tar sig uttryck i andra anställningsformer än traditionella anställningsavtal - kommer upp till diskussion, liksom frågor kring den vanligt förekommande uppdelningen av företag genom bolagisering. De deltidanställda arbetstagarnas situation skall uppmärksammas. Därvid bör bl.a. möjligheten att omvandla deltidstjänster till heltidstjänster med rätt

till partiell tjänstledighet särskilt belysas. I övrigt bör det emellertid stå kommissionen fritt att, inom den angivna ramen, i samråd med arbetsmarknadens parter ta upp de frågor som den finner angelägna och föreslå lösningar på dessa. Inriktningen bör vara att i möjligaste utsträckning undvika lagstiftningsåtgärder. Om det emellertid skulle visa sig att lagstiftningsåtgärder krävs inom ett visst område skall kommissionen utarbeta konkreta förslag till hur dessa lagregler bör vara utformade.

Utredningen om ledighetslagstiftningen har i betänkandet Ledighetslagstiftningen - en översyn (SOU 1994:41) föreslagit en ny studieledighetslag. Förslaget, liksom frågor om utbildning inom arbetslivet i övrigt, bör diskuteras inom kommissionen. Det är ett viktigt samhällsintresse att arbetskraften är välutbildad.

Arbetsformer m.m.

Kommissionen har stor frihet att själv bestämma sina arbetsformer.

För kommissionens arbete gäller kommittéförordningen (1976:119). Vidare gäller regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare om att redovisa regionalpolitiska konsekvenser (dir. 1992:50), att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23) och att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser (dir. 1994:124).

Redovisning av uppdraget

Kommissionen skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 mars 1996. När det gäller frågan om införlivande av direktivet om europeiska företagsråd skall dock kommissionen redovisa sina överväganden senast den 1 juli 1995.