

Trygghet på arbetsmarknaden

- Om EU:s arbetslivspolitik



Socialdemokraterna

Inledning

Många känner sig idag otrygga i sina arbeten. Oro för att behålla jobbet, osäkra anställningar, stress, dålig arbetsmiljö med tunga lyft eller farliga kemikalier tillhör vardagen för många. Det gäller människor i Sverige såväl som i andra EU-länder. Så vill vi inte ha det.

Vi arbetar för att arbetslivet ska vara tryggt och hälsosamt för alla. Löntagare ska ha rätt till inflytande över sitt arbete. Vi har kommit långt i Sverige med kollektivavtal och lagstiftning som har skapat en tryggare arbetsmarknad.

EU-samarbetet innebär att vi kan utveckla och stärka löntagarnas villkor och rättigheter, såväl i Sverige som i andra EU-länder. Vi vill använda vårt EU-medlemskap till att enas om gemensamma minimiregler så att företag inte spelar ut länder och löntagare mot varandra med dåliga löner och dålig arbetsmiljö. Alla medlemsländer har dessutom möjlighet att ha bättre regler. På så sätt stödjer vi de löntagare som idag har sämre villkor. Samtidigt är detta bra för anställda i Sverige som inte behöver vara orolig för dumpning av löner eller minskad trygghet i jobbet. Både solidaritet och egenintresse alltså.

Vi vill använda EU-samarbetet för öka tryggheten och förbättra villkoren i arbetslivet. Mot det står de som i första hand vill använda EU till att öka friheten för företagen och kapitalet utan att balansera det med rättigheter för löntagarna. Den striden finns såväl i Sveriges riksdag som i Europaparlamentet.

Samarbete för sysselsättning och tillväxt

EU:s sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik sågs ursprungligen som ett underordnat politikområde till det ekonomiska projektet att skapa en inre marknad för varor och kapital. Med tiden har dock det sociala området stärkts. Arbetet med den europeiska arbetsmarknadspolitiken är ett svar på en ökad internationalisering och rörlighet över gränserna. Arbetsmarknadens regler och villkor har behövts anpassas till denna nya verklighet.

Sedan Sverige blev medlemmar 1994 har vi socialdemokrater drivit på för att EU:s arbete mer ska inriktas på att förbättra människors villkor - inte bara marknadens. Det har vi lyckats med tack vare samarbete med partikamrater från andra medlemsländer. Vi har bland annat bidragit till att göra full sysselsättning till ett övergripande mål för hela EU.

EU:s sysselsättningsstrategi

I Amsterdamfördraget från 1997 infördes den så kallade sysselsättningsstrategin. Till denna hör riktlinjer samt rekommendationer till medlemsländerna om hur fler kan få ett arbete. Dessutom ska medlemsländerna leverera en årlig rapport till rådet och kommissionen om hur arbetet med de nationella handlingsplanerna fortlöper. Beslut om en ny sysselsättningsstrategi för EU fattades i juni 2003.

EU:s sysselsättningsstrategi inte bara handlar om fler jobb utan också om bättre jobb. De övergripande målen för sysselsättningsstrategin är full sysselsättning, kvalitet, produktivitet i arbetet samt social sammanhållning och integration. För att uppnå dessa mål har EU bestämt att:

- Föra en aktiv och förebyggande arbetsmarknadspolitik
- Stödja entreprenörskap
- Förbättra arbetsorganisation och arbetsmiljö
- Investera i utbildning och livslångt lärande
- Öka tillgången på arbetskraft
- Förbättra jämställdheten, bland annat genom att bygga ut barnomsorgen
- Omvandla svartarbete till lagligt arbete
- Förbättra rörligheten på arbetsmarknaden

EU:s tillväxt- och välfärdsstrategi

Vid sitt möte i Lissabon i mars 2000, satte Europeiska rådet upp målet att Europa 2010 ska vara världens mest konkurrenskraftiga, dynamiska och kunskapsbaserade ekonomi. Det ska ske genom en europeisk välfärdsmodell med full sysselsättning, kunskap för alla, kamp mot sociala klyftor och en ekologiskt hållbar utveckling.

Ett år senare, vid mötet i Stockholm, bestämdes att sysselsättningsgraden (andelen av den arbetsföra befolkning som har sysselsättning) för män i EU senast år 2005 ska nå 67 procent och för kvinnor 57 procent. 2010 ska den totala sysselsättningen vara minst 70 procent för män och 60 procent för kvinnor. Dessutom ska mer än halva befolkningen över 55 år vara i arbete mot mindre än 40 procent för närvarande.

Vid Europeiska rådets möte i Barcelona, mars 2002, gjordes nya viktiga åtaganden. Bland annat att bygga ut barnomsorgen, att minska utslagningen av äldre arbetstagare så att den genomsnittliga faktiska pensionsåldern höjs från 58 till 63 år senast år 2010 samt att underlätta för arbetskraftens rörlighet.

Sverige har lyckats väl i arbetet med att uppnå målen. Vi har de högsta sysselsättningsgraderna i EU för kvinnor och äldre, samt en av de lägsta nivåerna av långtidsarbetslöshet. Vi ligger dessutom i topp när det gäller forskning och utveckling samt åtgärder för att främja inträdet för yngre och behålla äldre på arbetsmarknaden. Vi har även lyckats väl med övergången till den kunskapsbaserade ekonomin.

EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet

Socialdemokraterna har bidragit till att EU är aktivt på sysselsättningsområdet för att skapa förutsättningar för kvalitativa jobb med goda villkor och en bra arbetsmiljö. Utifrån de uppställda målen har en rad direktiv drivits igenom både innan och efter Sverige blev medlemmar.

EU:s lagstiftning ställer oftast upp vad som kallas miniminivåer, det vill säga alla medlemsländer måste nå upp till en lägsta nivå, men det står dem fritt att ha en mer långtgående lagstiftning. Detta har lett till att en europeisk arbetsrätt växt fram. Arbetsförhållandena har förbättrats och rättigheterna stärkts för arbetstagarna i de länder som haft en mindre utvecklad arbetsrätt. Det är länderna med en väl utvecklad arbetsrätt, däribland Sverige, som har satt dagordningen. Vi har här valt att redogöra för några av de viktigaste som idag reglerar EU:s arbetsmarknad.

I det så kallade **deltidsdirektivet** förbjuds diskriminering av deltidsanställda i förhållande till heltidsanställda. Detta har lett till att situation förbättrats för många deltidsanställda vilka tidigare inte omfattades fullt ut av kollektivavtalen. Det har bland annat inneburit att deltidsanställda numera har rätt till avtalspension. Det betyder mycket framför allt för kvinnor som arbetar inom handeln, vården och omsorgen, eftersom många arbetar deltid där.

Utstationeringsdirektivet är en av EU:s viktigaste arbetsrättsliga regleringar. Det stadgar att arbetstagare, som av sin arbetsgivare sänds från ett EU-land till ett annat, inte omfattas av sämre arbetsvillkor eller minimilöner än vad som gäller för arbetstagare i det mottagande landet. Syftet är att undvika social dumpning och att utländska företag ska kunna sätta press nedåt på ett annat lands regler genom att konkurrera med sämre löner och anställningsvillkor.

Utstationeringsdirektivet kan dock inte lösa alla problem. Den svenska situationen inom exempelvis byggsektorn, beror inte på svagheter i direktivet. Problemet bottnar i hög grad i svartarbete eller i att arbetstagarens rättigheter kringgås genom att de kategoriseras som egenföretagare. Här krävs bättre kontroll av svenska myndigheter samt en översyn av reglerna för F-skattsedel.

I juni 2001 beslutade ministerrådet, under svensk ledning, om generella **regler för information till och samråd med arbetstagare**, ungefär som den svenska medbestämmandelagen. Därför kallas den ibland **EU-MBL**. Det rör sig således om minimiregler för hur medbestämmandet ska tillämpas i företag som verkar inom EU. Reglerna ska gälla företag som har fler än 50 anställda, när arbetstagarna står inför beslut om förändringar som väsentligt påverkar deras arbetsorganisation, anställningsvillkor eller dylikt. Företagsbeslut som kan ha en betydande negativ effekt för de anställda, till exempel nedläggning, ska kunna skjutas upp av arbetstagarrepresentanter i syfte att försöka mildra effekterna av ett sådant beslut. Företag som inte uppfyller sina skyldigheter drabbas av sanktioner.

Arbetstidsdirektivet från 1993 innehåller bland annat regler för veckoarbetstid och ledighet. Det innebär att den genomsnittliga arbetstiden inte får överstiga 48 timmar per vecka, inklusive övertid. Arbetstagaren har rätt till minst elva timmars sammanhängande dygnsvila och 35 timmars sammanhängande veckovila samt minst fyra veckors semester per år. Det finns också regler om nattarbete, raster med mera. Transportbranschen och vissa yrkesgrupper (bland andra läkare under utbildning) undantogs från början från direktivet. År 2000 fattades dock beslut att i tillämpliga delar utsträcka direktivet till tidigare undantagna branscher och yrkesgrupper.

EU håller just nu på att se över detta direktiv. I slutet av 2003 uppmanade Europaparlamentet kommissionen att ta bort det individuella undantag som främst missbrukats av Storbritannien. Undantaget ger medlemsländerna rätt att tillåta individuella avtal om längre veckoarbetstid. Därmed ges arbetsgivarna möjlighet att friskriva sig från arbetstidsdirektivets regler. I Storbritannien arbetar idag över 4 miljoner arbetstagare mer än 48 timmar i veckan.

Genom ett direktiv från 1991 är arbetsgivarna i EU skyldiga att ge arbetstagaren **skriftlig information om anställningsvillkoren** och om varje förändring av dessa villkor. Informationen ska som ett minimum bland annat innehålla upplysningar om arbetsplats, befattning, arbetsbeskrivning, när anställningen börjar och, vid tidsbegränsad anställning, när den förväntas upphöra, semester, uppsägningstid, lön och avlöningsförmåner samt normalarbetstid. Sådana krav på skriftlig information fanns inte tidigare i Sverige. Det är numera en del av Lagen om anställningsskydd (LAS).

I **överlåtelsedirektivet** från 2001 har EU genomfört regler som syftar till att skydda arbetstagarnas rättigheter då verksamheten eller delar av den övergår till ny arbetsgivare. Det gäller även då offentlig verksamhet läggs ut på entreprenad. Den som tar över en verksamhet har också ansvar för att ta över personalen. Det är numera en del av Lagen om anställningsskydd (LAS).

År 1994 kom ett direktiv om **europiska företagsråd**. Det innebar att företag med mer än 1 000 anställda (varav minst 150 anställda i två olika EU-länder) blev skyldiga att förhandla med de anställdas fackliga organisationer om att sätta upp informations- och

samrådsorgan i viktiga frågor. Detta gäller även multinationella företag med sitt säte utanför EU.

Det finns EG-rättsliga bestämmelser på en rad andra områden:

- Visstidsanställningar: ramavtal som motverkar att arbetsgivare missbrukar möjligheten att gång på gång erbjuda korta anställningar för samma person
- Kollektiva uppsägningar: arbetsgivaren är tvungen att informera och samråda med de anställda och ansvarig myndighet innan ett större antal arbetstagare kan sägas upp på grund av arbetsbrist
- Lönegaranti: rör skydd för arbetstagares lönekrav när arbetsgivaren inte har medel för att täcka kostnader vid en företagskonkurs. Enligt direktivet är medlemsländerna skyldiga att ge vissa garantier för att löner kan betalas ut
- Skydd för minderåriga i arbetslivet: minimiåldern för att få utföra arbete ska inte vara lägre än den åldern då skolplikten upphör. Den får dock inte vara lägre än 15 år. Detta innebär dock inte att lättare feriearbete är förbjudet

En god arbetsmiljö

Det finns idag ett väl utvecklat europeiskt regelverk på arbetsmiljöområdet.

Lagstiftningen riktar sig ofta mot arbetsgivaren. Reglerna innehåller t ex

- Säkerhetsföreskrifter för bland annat asbest, bly, buller och cancerframkallande ämnen.
- Gränsvärden, användning av skyddsutrustning, och bestämmelser om kontrollmätningar.
- Föreskrifter om säkerhet och hälsa på byggarbetsplatser.
- Regler om arbete vid graviditet och amning

Jämställdhet mellan kvinnor och män

EU har varit drivande för att jämställdhetslagstiftning i medlemsländerna skärpts, vilket lett till att också Sverige fått stärka sin lagstiftning på vissa områden. "Lika lön för lika arbete" blev tidigt en viktig princip inom EU och det finns många direktiv och domar som rör jämställdhetsfrågor. EU har även antagit ett handlingsprogram om jämställdhet och likabehandling av kvinnor och män. I och med Amsterdamfördraget är jämställdhet mellan könen ett fördragsstadgat mål och EU-länderna har kommit överens om att jämställdhetsfrågorna ska genomsyra all verksamhet.

Det finns ett flertal principer som styr EU:s jämställdhetsarbete:

- Principen om **lika lön för likvärdigt arbete**: förbudet mot lönediskriminering ska gälla grund- eller minimilön samt alla andra förmåner som en arbetstagare direkt eller indirekt får på grund av sin anställning
- **Positiv särbehandling**: EU tillåter att ett underrepresenterat kön behandlas på ett mer förmånligt sätt i syfte att åstadkomma jämställdhet på arbetsmarknaden
- **Jämställdhetsperspektivet** skall genomsyra all central politik. Varje generaldirektör inom kommissionen ansvarar för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i de frågor

han eller hon ansvarar för. Det kallas för "gender mainstreaming" eller på svenska även "jämtegrering".

Utifrån dessa principer har EU drivit igenom en rad direktiv. Bevisbörda vid mål om **könsdiskriminering** är ett område som påverkats av gemenskapslagstiftningen. Det gällande direktivet är kanske det som haft störst inverkan på den svenska jämställdhetslagstiftningen. Istället för att arbetstagaren ska bevisa att det förekommit könsdiskriminering, är det arbetsgivaren som ska motivera uppenbar skillnad i behandling. Direktivet har även gett rätt till att föra grupptalan vid jämställdhetsmål.

Föräldraledighet är ett annat område som idag styrs av gemenskapslagstiftning. Direktivet säger att vid ett barns födelse eller vid adoption har bägge föräldrar rätt till ledighet under minst tre månader fram till det att barnet är högst åtta år. Dessutom ges bägge föräldrar rätt till ledighet vid till exempel sjukdom eller olycksfall.

Alla är inte för ett tryggare arbetsliv

Socialdemokraterna vill använda det europeiska samarbetet för att förbättra för arbetstagare. Mot oss står en tydlig och stark höger med en helt annan dagordning. Deras Europa handlar om bättre villkor för kapitalet, men inte om bättre villkor för de anställda.

- Den 23 oktober 2001 röstade Europaparlamentet om information till och samråd med arbetstagare i EU (så kallat EU-MBL). Moderaterna röstade nej till viktiga ändringsförslag – med avsikt att försvaga lagen. Vi röstade för.
- Moderaterna går emot löntagarskydd. Den 21 november 2002 röstade Europaparlamentet för det så kallade bemanningsdirektivet som garanterar att anställda i bemanningsföretag runt om i EU ska ha samma arbetsvillkor, lön, och så vidare. Moderaterna röstade nej till hela förslaget. Vi röstade för. (Bemanningsdirektivet är ännu inte antaget och ligger för närvarande för diskussion mellan medlemsländernas regeringar i ministerrådet).
- Moderaterna vill inte ha ett europeiskt arbetstidsdirektiv. Den 11 februari 2004 röstade Europaparlamentet om att uppmana kommissionen att ta bort möjligheten till individuella undantag för den lagstadgade rätten till 48 timmars arbetsvecka. Det gällande europeiska arbetstidsdirektivet är främst en skyddslagstiftning för arbetstagare. För långa arbetstider leder till ohälsa och äventyrar säkerheten på arbetsplatsen. Det individuella undantaget har främst missbrukats av Storbritannien, där det finns mer än 4 miljoner arbetstagare som arbetar mer än 48 timmar i veckan. 1,5 miljoner av dessa arbetar över 55 timmar i veckan. Moderaterna röstade nej till att ta bort undantaget. Vi röstade ja.
- När Europaparlamentet antog en resolution den 1 april 2004 avvisade moderaterna ett ändringsförslag från vår parlamentsgrupp där vi uttryckte vår djupa oro över de negativa konsekvenser som kommissionens förslag till tjänstedirektiv kan få för

arbetsvillkoren för tillfälligt anställda och utstationerad personal samt för tjänster i allmänhetens intresse.

Framtida utmaningar

Den europeiska arbetsmarknaden står idag inför många utmaningar. Arbetslösheten ökar igen i Europa och det ekonomiska reformarbetet har tappat fart. Just nu styrs de flesta av EU:s länder av borgerliga regeringar och det är också en borgerlig majoritet i Europaparlamentet. Det gör det svårare att bedriva en aktiv politik för tillväxt och välfärd. Idag ser det svårt ut för EU-länderna att uppnå målen i EU:s tillväxt- och välfärdsstrategi (Lissabonprocessen). Europa står också inför stora demografiska problem med en allt äldre befolkning och ett växande behov av arbetskraft. Idag är tillväxt- och välfärdsstrategin det bästa europeiska instrument för att komma tillrätta med dessa problem. Det är därför viktigt att vi arbetar för att förverkliga dess mål före 2010 .

På det arbetsrättsliga området kommer de kommande åren att handla om att försvara de regler vi har enats om samt utveckla regler för tjänstesektorn och för företag inom bemanningsbranschen.

Vi anser att det behövs ett direktiv som utgör ett ramverk för den viktiga och växande tjänstehandeln. Annars lämnas fältet fritt för företag och domstolar att tolka EU:s fördrag där principen om fri rörlighet för tjänster slås fast. Det socialdemokraterna och fackföreningsrörelsen är emot är det förslag till **tjänstedirektiv** som EU-kommissionen presenterat den 13 januari i år. Problemet är hur kommissionens förslag utformats. Kommissionen definierar en princip om ursprungsland för tjänstemarknaden. Den innebär att det är de regler och de lagar som gäller i det land där företaget har sitt ursprung ska gälla, inte de lagar och regler som gäller i det land där tjänsten utförs. Europafacket hävdar att förslaget till direktiv strider mot EU:s grundlag - enligt den gäller de regler som finns i det land där arbetet utförs. EU har redan ett direktiv – utstationeringsdirektivet - som klargör principen att det är de arbetsrättsliga reglerna i det land där arbetet utförs som ska tillämpas.

Om kommissionens förslag genomförs kan det få stora negativa konsekvenser både för möjligheten att upprätthålla kollektivavtalen i vårt land och för konsumenternas möjligheter att få information om tjänsterna och för konkurrensvillkoren mellan olika företag. Det råder inga tvivel om att det finns högerkrafter som hoppas på att via EU:s tjänstedirektiv angripa den svenska arbetsrätten, kollektivavtalen och offentliga tjänster.

Just nu diskuteras ett **bemanningsdirektiv** på EU-nivå. Detta är en viktig lagstiftning då antalet bemanningsföretag ökar i Europa. Vi anser att en sådan lagstiftning ska garantera att det finns ett likvärdigt minimiskydd för anställda i bemanningsföretag runt om i EU. Direktivet bör ta avstamp i den så kallade likabehandlingsprincipen, som säger att en uthyrd arbetstagare inte får ges sämre arbetsvillkor, inbegripet lön, än en jämförbar arbetstagare i det företag som han eller hon hyrts in hos. Direktivet tjänar även till att ge likartade konkurrensförutsättningar inom branschen. Mot bakgrund av en alltmer inte-

grerad gemensam tjänstemarknad och EU-utvidgningen, gynnas såväl arbetstagare som arbetsgivarna av den här typen av gemensamma regler.

Det europeiska samarbetet leder till en alltmer integrerad arbetsmarknad. För oss socialdemokrater är det därför viktigt att försvara de fackliga rättigheterna. Gränsöverskridande fackliga sympatiåtgärder är ett sätt att skydda dessa rättigheter. Vi arbetar därför för **en europeisk strejkrätt**, där anställda i ett land ska ha rätt att vidta sympatiåtgärder för anställda i ett annat. Fackliga organisationer i olika länder måste få samarbeta och bedriva gemensam kamp. Vi vill också stärka kollektivavtalets ställning i den europeiska arbetsrätten.

Nu står vi inför en utvidgning av EU med 10 nya medlemsländer. EU:s befolkning växer till 450 miljoner människor. De länder som nu ansluter sig till EU kommer att genomföra det regelverk som medlemsländerna gemensamt ställt upp på social- och sysselsättningsområdet. Detta är positivt. Hela Europa tjänar på en stärkt arbetsrätt för arbetstagarna. Svartjobb och kringgående av arbetsmarknadens regler riskerar dock att leda till social dumping, vilket på sikt kan leda till en försvagning av de svenska kollektivavtalen. Därför måste vi - precis som socialdemokratin alltid gjort - fortsätta att bekämpa sociala orättvisor och odrägliga arbetsvillkor, både i Sverige och i resten av EU.

Många viktiga framtidsfrågor bestämmer vi om i Sverige. Men hur räddar vi miljön? Hur stoppar vi lönedumpning? Ett Europaparlament med många socialdemokrater kan hjälpa oss förhindra att företag ställer land mot land för att pressa ner lönerna. Tillsammans med andra vill vi ta krafttag mot knark och kvinnohandel. Det räcker inte att klaga på EU. Vi vill göra något åt det som är fel.

SOCIALDEMOKRATERNA

www.socialdemokraterna.se