

arenaidé  
Juli 2014



---

# Europeiskt skitliv

*Om en osäker europeisk arbetsmarknad*

Eric Sundström



Europeiskt skitliv – om en osäker

européisk arbetsmarknad

Arena Idé

Stockholm 2014

©Arena Idé och Eric Sundström

Rapporten kan laddas ner från [www.arenaide.se/rapporter](http://www.arenaide.se/rapporter)

### *Författarpresentation*

**Eric Sundström** är en svensk journalist och debattör, för närvarande politisk chefredaktör på nättidningen Dagens Arena. Vid sidan av det jobbar Sundström som utredare på Arena Idé.

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>6</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>10</b>
<b>INTRODUKTION</b>	<b>11</b>
<b>EN NY TID PÅ EUROPAS ARBETSMARKNAD</b>	<b>12</b>
<b>SKITLIVET I EU: KUNSKAPSÖVERSIKT</b>	<b>16</b>
<b>TRE EXEMPEL FRÅN EUROPAS ARBETSMARKNAD</b>	<b>38</b>
<b>VAD BÖR GÖRAS</b>	<b>50</b>
<b>SLUTORD</b>	<b>61</b>
<b>APPENDIX</b>	<b>64</b>
<b>KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>68</b>

# SAMMANFATTNING

Rapporten, utformad som en kunskapsöversikt, tar sin utgångspunkt i boken *Skitliv* i vilken unga människor beskriver sina otrygga jobb i dagens Sverige. Det är inget nytt fenomen. Rapporten beskriver en global maktförskjutning som har medfört att arbetsgivarnas ställning har stärkts, medan arbetstagarnas villkor har försämrats.

Bland många förklaringar till utvecklingen märks styrkan i den nya globala ekonomin, samtidigt som fackföreningsrörelsen har försvagats. EU-samarbetet har också påverkat anställningsformer och arbetsvillkor på en rad olika sätt.

För att beskriva utvecklingen tillgängliggör rapporten den senaste forskningen och statistiken som är sammanställd av Europafackets forskningsinstitut ETUI. Rapporten söker bland annat svar på följande grundläggande frågor.

## *Hur har arbetslöshet, reallöner, facklig anslutningsgrad och arbetslöshetsrisk utvecklats sedan krisen 2008?*

Sedan 2008 har antalet arbetslösa i EU28 ökat med 10 miljoner medborgare, från 16,2 miljoner till 26,1 miljoner. Reallönen har legat still eller minskat i 18 av 28 länder. Andelen arbetstagare som är anslutna till en fackförening sjunker generellt över tid men viktiga, positiva undantag finns. Oron för att bli av med jobbet har ökat i alla EU:s länder förutom fyra.

## *Hur har andelen tidsbegränsade anställningar samt andelen deltidsjobb förändrats?*

Arbeten som på något sätt är tidsbegränsade, den engelska termen som används är *temporary employment*, låg i princip still i EU27 när data från 2007 jämförs med 2011. Anledningen är enkel: Det är de här jobben som försvinner först när krisen slår till, en utveckling som är övertydlig i Spanien (andelen löntagare med tidsbegränsade anställningar var 31,7 procent 2007 och 25,4 procent 2011). Dessa jobb fungerar alltså som stötdämpare i samband med kriser. Vidare noterar rapporten en annan men relaterad förändring på arbetsmarknaden: Sedan 2008 har nettotillväxten av jobb inom EU bara skett i form av deltidsjobb.

## *Hur har arbetsdeltagandet bland Europas unga utvecklats i EU28?*

ETUI jämför hur arbetsdeltagandet bland unga i två grupper, 15-24 och 25-29 år, utvecklades under perioden 2008-2010 jämfört med 2010-2013. Europas ungdomar mottog en enorm smäll under krisens första år och befinner sig nu i en fas av återhämtning som skiljer sig mycket åt i olika länder. Mest nedslående är att betrakta andelen ungdomar i

gruppen 25-29 år som befinner sig på arbetsmarknaden i dagsläget. EU:s genomsnitt ligger under 75 procent, vilket innebär att mer än var fjärde ung vuxen inte befinner sig på arbetsmarknaden när 30-årsdagen närmar sig.

### *Vilka delar av medborgarnas arbetsrätt har påverkats i EU28?*

Rapporten redovisar det omfattande arbete som ETUI gör för att dels återge hur EU-kommissionens krisrekommendationer till olika länder har sett ut, samt dels vilka delar av arbetsmarknaden och arbetsrätten som berörs. ETUI:s slutsats är att den sammanvägda trenden oroar. Reformerna av arbetsrätten i EU28 är många, olika och spridda över tid men har en sak gemensamt: ”Det handlar om strukturella reformer som syftar till att öka företagets flexibilitet och minska den påstått krångliga och stelbenta arbetsrätten”. Institutet menar att finanskrisen ofta har använts som förevändning för att genomföra reformer som hade genomförts i alla fall.

Därefter gör rapporten nedslag i några av EU:s medlemsländer. I Storbritannien finns en oroande utveckling med *zero hour contracts*. Ett noll-timmar-kontrakt innebär en anställning där arbetsgivaren inte utlovar något arbete till den anställde. Antalet sådana kontrakt uppgår nu till 2,7 miljoner och sedan 2008 har ungefär 80 procent av alla nya jobb i Storbritannien haft denna kontroversiella anställningsform som enligt kritikerna är svår att kombinera med vuxenlivets krav på långsiktig ekonomisk stabilitet.

Tyskland är ofta den europeiska krisens positiva undantag. Kritiker menar dock att landets *Jobwunder* förklaras av förekomsten av så kallade ”minijobb”. På den tyska arbetsmarknaden har nästan en av fem löntagare – runt 7,4 miljoner människor – ett ”minijobb” som maximalt ger €450 i månaden (ungefär 4 140 kronor). Ojämligheten mellan de tyska löntagarna har ökat kraftigt och leder till en polarisering av arbetsmarknaden – en oroande utveckling som kan observeras i en rad EU-länder.

Rapportens avslutande kapitel ger en introduktion till debatten om hur EU-projektet kan demokratiseras och få en starkare social dimension. Först görs ett nedslag i den akademiska bokfloden och en bok som uppmärksammas är Guy Standings: ”*A precariat chapter. From denizens to citizens*”.

Vidare refereras de vägval som Europafacket ETUC står inför. En strategi som redovisas av Wolfgang Kowalsky och Peter Scherrer sammanfattas med det italienska begreppet *aggiornamento* (uppdatering): ”Att dynamiskt och i offensivt utgångsläge alltid kämpa för ett socialt Europa, vilket kanske är möjligt först efter en tid av grundläggande opposition”.

Rapporten går även igenom de förslag med koppling till EU:s arbetsmarknad som har beslutats av den europeiska socialdemokratins parti *PES*. Vidare uppmärksammas en skrift som ger råd till hur S och LO bör agera för att lägga till ett socialt protokoll till EU:s fördrag. Syftet med ett socialt protokoll är att säkerställa att ekonomiska friheter inte går före sociala rättigheter. Vidare görs nedslag i det senaste årets rapportutgivning från olika europeiska tankesmedjor och magasin.

Slutordet konstaterar att en av EU-integrationens inneboende faror för löntagarna är att varje gång som aktiva politiska beslut *inte* fattas, så kan resultatet bli automatisk liberalisering. Att EU nu har 28 medlemsländerna medför att det finns stora skillnader i levnadsnivå mellan löntagare i olika länder som har fri rörlighet och ett gemensamt rättsystem.

Problemet är självfallet inte öppenheten eller att Europa integreras, utan att sättet som integrationen sker på medför att löntagarnas arbetsvillkor hamnar under stor press.

Den beskrivna utvecklingen aktualiserar den historiska kampen mot att arbete ses som en vara bland andra. På engelska används termen "dekommodifiera" arbetet (från *commodity*/handelsvara). Termen används i syfte att illustrera tanken att arbetet ska frigöras från marknadsberoendet och utgöra något annat än en vara. Men bland annat EU:s juridifiering innebär just att löntagarens arbetstillfälle återigen behandlas som en handelsvara på den gemensamma marknaden.

Förutom att foga ett socialt protokoll till EU:s fördrag väcker utvecklingen frågor om behovet av gemensamma mininivåer i syfte att undvika nedåtgående konkurrensspiraler. Vidare framstår det som avgörande att såväl progressiva partier som fackföreningar ökar det egna engagemanget för frågor som handlar om EU:s arbetsmarknad i allmänhet och atypiska anställningsformer i synnerhet. Ett positivt exempel som noteras är svenska TCO:s anmälan av Sverige till EU-kommissionen för brott mot EU-direktivet om visstidsarbete.

Men i valet till Europaparlamentet i maj 2014 blev den konservativa EPP-gruppen återigen Europaparlamentets största. EU:s beslutsprocesser kommer att luta åt höger även fortsättningsvis och de kan komma att fungera sämre på grund av de främlingsfientliga partierna framgångar.

Därmed framstår läget som alarmerande. Med en medvetet spetsig beskrivning: Globalisering och europeisering förändrar arbetsmarknaden och bidrar till grogrunden för främlingsfientliga partier, vars framväxt gör det svårt att uppnå politiska center-vänstermajoriteter i Europas parlament.



Det är i den skärningspunkten som rapporten framför ett möjligt råd. En försvagad och frustrerad fackföreningsrörelse samt den krympande familjen av progressiva partier behöver något ideologiskt att engagera sig emot – och något konkret och klokt att engagera sig för. Gärna solidariska och gränsöverskridande frågor, givet rörelsernas historiska internationalism och den globala karaktären på den nya tidens utmaningar.

Då kan utmaningen se ut så här: Främlingsfientligheten behöver krisen på Europas arbetsmarknad – och Europas arbetsmarknad är nyckeln till att knäcka främlingsfientligheten.

# FÖRORD

Den föreliggande rapporten har producerats med stöd av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och är därför del av en verksamhet som ska belysa EU:s framtidsfrågor. Av EU:s många utmaningar framstår utvecklingen på arbetsmarknaden som en av de mest centrala. I februari 2014 var 26 miljoner människor arbetslösa i EU28, vilket motsvarar samtliga medborgare i Portugal, Sverige och Danmark.

Vår tanke med rapporten är att sprida kunskap kring en utveckling på arbetsmarknaden som har ökat i betydelse på senare tid – inte minst i finanskrisens och nedskärningarnas spår. Det handlar om utvecklingen mot ett allt mer otrött arbetsliv. På dagens europeiska arbetsmarknad har en hög andel medborgare osäkra jobb, såväl i Sverige som i andra EU-länder. Visstidsanställningar, vikariat, prov- och projektanställningar har blivit vanligare över tid. Arbetsuppgifter som tidigare utfördes av tillsvidareanställd personal utförs med hjälp av inhyrd arbetskraft från bemannings- eller enmansföretag.

Arenagruppen har tidigare satt sökljuset på just den här utvecklingen. I boken "Skitliv" beskrivs de osäkra anlitandeformernas utbredning. I "Stoppa skitlivet" presenteras reformförslag för en tryggare arbetsmarknad. Men dessa böcker hade nästan uteslutande ett svenskt perspektiv.

I den här rapporten breddas perspektivet till hela EU, men grundfrågorna kvarstår. Hur omfattande är utbredningen av osäkra anlitandeformer inom EU:s medlemsländer? Vilka åtgärder har tagits och vilka reformförslag har presenterats på EU-nivå för att motverka utvecklingen?

Att beskriva utvecklingen i samtliga länder och katalogisera vartenda relevant reformförslag är inte möjligt i en rapport av det här formatet. Målet är att erbjuda en kunskapsöversikt som ska stimulera en policyinriktad, bransch- och organisationsöverskridande debatt bland (och mellan) svenska fackförbund inom LO, TCO och Saco.

Därför är inte den föreliggande rapporten en engångsföreteelse. Rapporten kommer att vara underlag till ett seminarium i Almedalen i juli och ett internationellt seminarium i Stockholm i oktober. Den kommer också att föranleda podcastdiskussioner, ett reportage i Magasinet Arena och en fotoessä – bland mycket annat. Dessa aktiviteter, samt andra reaktioner på rapporten, kan följas löpande på [www.arenaide.se](http://www.arenaide.se).

Trevlig läsning – vi ses i den efterföljande debatten!

Boa Ruthström, chef Arena Idé  
Lisa Pelling, utredningschef Arena Idé  
Eric Sundström, utredare Arena Idé

*Fotnot: Vänligen notera att de diagram som förekommer i rapporten ska få egen utformning, svensk text och högre upplösning i en kommande uppdaterad version, som också ska genomgå en ytterligare korrekturläsning.*

## INTRODUKTION

### Bakgrund

EU:s kanske viktigaste framtidsfråga handlar om sysselsättning. För att öka EU-samarbetets legitimitet – och därigenom motverka problematiken med ”EU:s demokratiska underskott” – framstår frågan om hur EU kan bidra till att skapa jobb som en helt avgörande utmaning. I förlängningen handlar den frågan även om vilka slags jobb som skapas och om arbetsvillkoren möjliggör ett anständigt liv.

Den ekonomiska krisen har skapat en stor och ökande arbetslöshet, men krisen har även påverkar förhållandena för dem som finns på arbetsmarknaden. Förekomsten av tillsvidareanställningar och osäkra anställningsformer växer i många länder. Människor som har osäkra anställningar har ofta svårt att uppnå en trygg livssituation eftersom en tillsvidareanställning inte sällan är ett grundkrav för ett hyreskontrakt eller ett bolån. Vidare finns forskning som tyder på människors hälsa påverkas negativt av osäkra anställningsformer.

EU:s 28 länder har en gemensam arbetsmarknad och följaktligen blir frågan om såväl nya jobb som anlitandeformer en gemensam utmaning. Därmed framstår det som angeläget att lyfta fram sakförhållanden kring hur utvecklingen av osäkra jobb egentligen ser ut i EU:s länder – och vilka reformförslag på EU-nivå som skulle kunna förbättra situationen på arbetsmarknaden.

I den svenska debatten har mycket av uppmärksamheten kretsat kring Lavaldomen och utstationerad arbetskraft. Men det är andra delar av EU-samarbetet som har haft störst påverkan på arbetsvillkoren i medlemsländerna under och efter krisen.

Den föreliggande rapporten blir därför en resa som ska ta läsaren genom en kunskapsdjungel med statistik från EU:s arbetsmarknad, till de reformer som kan stärka löntagarnas rättigheter.

### Syfte

Syftet med den föreliggande rapporten är att bidra med ett tydligt EU-perspektiv i den svenska debatten om osäkra anlitandeformer. Läsaren ska dels få en överblick över den aktuella utvecklingen på

arbetsmarknaden vad gäller osäkra jobb i EU, och dels få en överblick över de reformförslag som diskuteras på EU-nivå.

## EN NY TID PÅ EUROPAS ARBETSMARKNAD

### Den globala maktförskjutningen

Den uppmärksammade boken ”Skitliv”, som släpptes i december 2012, definierar inte den term som blev bokens titel. Men förordet slår fast att det inte är jobbet i sig som är problemet i ”skitlivet”. Det är jobbets osäkra villkor som gör att livet inte går ihop.

”Dagen börjar med en orolig koll på mobiltelefonen, efter det där sms:et eller mejlet som talar om ifall det blir något jobb i dag eller inte [...] Lönen går inte att förutsäga, en egen lägenhet blir en omöjlighet, att kombinera arbete med familjeliv innebär ett ständigt kompromissande. Ett osäkert jobb ger ett osäkert liv.”<sup>1</sup>

I ”Skitliv” beskriver unga människor sina otrygga jobb med osäkra anlitandeformer i dagens Sverige. Det är naturligtvis inget nytt fenomen. Men i rapporten ”*Globalt perspektiv på osäkra och otrygga anlitandeformer i arbetslivet*” konstaterar Mats Wingborg att tiderna förändras – i en för löntagarna önskad riktning.

I Europa har osäkra och otrygga anlitandeformer länge förknippats med bland annat kvinnodominerande jobb i servicesektorn och konstnärliga yrken. Men nu ökar antalet jobb med osäkra anlitandeformer inom arbetslivets alla sektorer – även för personer i arbetsledande ställning. Utvecklingen är likartad i samtliga OECD-länder. Enligt FN-organet International Labour Organisation (ILO) är minst hälften av de jobb som i dag sysselsätter världens arbetskraft osäkra och otrygga arbeten.<sup>2</sup>

Wingborg menar att det är en ”global maktförskjutning” som förklarar ökningen av antalet jobb med osäkra anlitandeformer. I korthet avses att företagets och arbetsgivarnas ställning har stärkts, medan arbetstagarnas villkor har försämrats. För att beskriva maktförskjutningen listar Wingborg en rad olika förklaringsfaktorer. De citeras nedan i förkortad punktform eftersom teorin om den globala maktförskjutningen kan fungera som en introduktion till den utveckling som även är påtaglig i EU:s 28 medlemsländer.

---

<sup>1</sup> Bernhardt, Victor (2012) ”Skitliv. Ungas villkor på en förändrad arbetsmarknad”, förord.

<sup>2</sup> Wingborg, Mats (2012) ”Globalt perspektiv på osäkra och otrygga anlitandeformer i

arbetslivet”, sid 3f.

- Sovjetunionens fall, Kinas förvandling, samt ökad öppenhet och avreglering i stora ekonomier som Indien och Brasilien har bidragit till skärpt global konkurrens mellan såväl transnationella företag som nationer.
- När dessa länders löntagare integrerades i den globala ekonomin fördubblades det globala utbudet av arbetskraft.
- Världsekonomin eldades på och snabbast växte servicesektorn – som redan hade en hög andel jobb med osäkra anlitandeformer och som ofta blev modell för andra sektorer.
- Det lagliga skyddet för fackföreningsrörelsen har försvagats i västvärlden under tre decennier, bland annat har möjligheten till kollektiva förhandlingar försämrats.
- Den fackliga organisationsgraden i Europa och Nordamerika har sjunkit och har inte fullt ut kompenseras av ökad facklig stryka i gamla kommunistländer samt i Brasilien, Indonesien och Sydafrika.
- De senaste 20 åren har inkomstklyftorna generellt ökat vilket både är en orsak till och en effekt av fler jobb med osäkra anlitandeformer.
- Andelen kvinnor i arbetskraften ökar generellt. I västvärlden ökar andelen migranter som andel av arbetskraften och i USA ökar andelen ”svarta” och ”latinos”. Dessa grupper diskrimineras oftare i arbetslivet och förblir en reservarbetskraft i större utsträckning, vilket kan leda till fler osäkra och otrygga jobb.
- Efterkrigstiden i västvärlden präglades länge av en social pakt mellan arbete och kapital, men samförståndet bröts genom attacker på fackföreningsrörelsen under 1980-talet (symboliserat av Ronald Reagans och Margaret Thatchers antifackliga politik).
- Kapitalet har blivit globalt medan arbetarrörelsen finns kvar i nationalstaten, vilket omöjliggör en social pakt som upprätthålls av ett nationellt handslag.
- Arbetarrörelsens befinner sig i ett ideologiskt vakuum och manövrerar i en globaliserad terräng utan ideologisk kompass.<sup>3</sup>

Tidsramen för den globala maktförskjutning som Wingborg beskriver är, grovt räknat, de tre senaste decennierna. Det är också en tidsperiod då den europeiska integrationen tog avgörande kliv framåt. Vitboken om den inre marknaden presenterades 1985, och under åren som följde

---

<sup>3</sup> Wingborg (2012) sid 9f. Punkterna är inte ordagrant citerade utan något redigerade.

växte EU till 28 medlemmar. Men vad blev konsekvensen för löntagarna?

## Obalansen i EU:s integration

Det finns ingen anledning att här ifrågasätta de stora fördelar som EU har inneburit för Europa som kontinent. John McCormick, professor i EU-politik vid Indiana University i USA, sammanfattar EU:s fördelar och avfärdar mängder av myter i boken ”*Why Europe Matters: The Case for the European Union*”. Bland 20 huvudargument märks att vi just nu åtnjuter den längsta perioden av varaktig fred i Europas historia, samtidigt som en gemensam marknad har förenklat medborgarnas liv och ökat dess välbefinnande.<sup>4</sup>

En vanligt förekommande kritik är emellertid att den sociala dimensionen i EU har fått en alltför svag ställning, och att ekonomiska friheter har överordnats fackliga fri- och rättigheter. I rapporten ”*För ett socialt Europa*”, framtagen av en kvalificerad arbetsgrupp med företrädare från LO och Socialdemokraterna, konstateras att den fria rörligheten är en grundsten i det europeiska samarbetet. Under EU:s historia, från 1960-talet och framåt, har också en rättspraxis vuxit fram som bland annat etablerade EU-rättens överordnande ställning gentemot medlemsstaternas rätt. Rapporten menar att den juridiska integrationen, som inledningsvis handlade om att undanröja hinder för varor, länge fick ”blygsam politisk uppmärksamhet”.<sup>5</sup>

En vändpunkt kan sägas ha inträffat 1997 då EU-domstolen tog ställningen till hur franska bönder hade agerat mot import av billiga jordgubbar från Spanien. Domen menade att ”sociala konflikter kan störa den inre marknadens funktionssätt”. Därför måste medlemsstaterna tillse att ”enskildas handlande inte hindrar den fria rörligheten”.<sup>6</sup>

Den europeiska fackföreningsrörelsen anade oråd och pressade EU-kommissionen till en formulering som skyddar rätten till fackliga stridsåtgärder. Den så kallade ”Montiklausulen” har sedan dess tolkats på olika sätt och understryker ”den problematiska samexistensen av ekonomiska friheter och grundläggande fackliga fri- och rättigheter på EU:s inre marknad”. I förlängningen är detta även en förklaring till hur EU-domstolen har kunnat se fackliga stridsåtgärder i Laval-fallet som hinder för den fria rörligheten.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> McCormick, John (2013) ”*Why Europe Matters: The Case for the European Union*”, sid 163 ff.

<sup>5</sup> LO och Socialdemokraterna (2014) ”*För ett socialt Europa. Rapport från Socialdemokraternas och LO:s arbetsgrupp för en strategi för införandet av ett socialt protokoll i EU:s fördrag*”, sid 9.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Ibid, sid 9f.

Ett grundläggande problem med EU:s integration, i synnerhet ur löntagarnas synvinkel, kan illustreras genom att skilja på ”negativ” och ”positiv” integration. Det förra avser avskaffandet av hinder och skapandet av en gemensam marknad med fyra grundläggande friheter – en process som har varit relativt okontroversiell och följaktligen förhållandevis framgångsrik.

Positiv integration, å andra sidan, handlar om uppförandet av gemensamma regler som kan styra och reglera den gemensamma marknaden. Här krävs politiska beslut inom områden som tidigare har varit knutna till nationalstaten, som social- och arbetsmarknadspolitik. Avsaknaden av en gemensam och gränsöverskridande europeisk politisk identitet är en av flera förklaringar till att den negativa integrationen har varit mindre framgångsrik.<sup>8</sup>

En annan slutsats i ”*För ett socialt Europa*” är att de år som följde efter finanskrisen i USA 2008 har varit väldigt skadliga för Europas arbetsmarknad. Rapporten menar att en politik ”med betoning på åtstramningar har förvärrat krisen” och exemplifierar med ett manifest som i dagsläget har signerats av 595 arbets- och socialrättsjurister. Manifestet varnar för att krisen verkar ha använts ”som en förevändning för att begränsa sociala och fackliga rättigheter i Europa”.<sup>9</sup>

Med den i korthet beskrivna utvecklingen ovan som bakgrund identifierar rapporten från Socialdemokraterna och LO tre centrala problemområden:

1. Obalansen mellan skyddet för grundläggande fackliga fri- och rättigheter (och kollektivavtalens ställning) och den fria rörligheten inom EU.
2. Juridiken som EU-integrationens motor och den inneboende slagsidan mot marknadsskapande på bekostnad av social hänsyn samt risken för social dumpning.
3. Krispolitikens destruktiva verkan på socialt skydd och arbetsmarknadens funktionssätt (inklusive arbetsrätt och kollektivavtal).<sup>10</sup>

Den globala maktförskjutningen och obalanser i EU:s utveckling framstår följaktligen som viktig bakgrundsförståelse till vad som verkar ha hänt på Europas arbetsmarknad. Det ska framhållas att kopplingen mellan dessa generella observationer och olika typer av osäkra anställningsformer ofta är indirekt. Men den generella utvecklingen är viktig att ha i bakhuvudet när löntagarnas situation i EU studeras närmare i nästa kapitel.

---

<sup>8</sup> Ibid, sid 10-11 och 13.

<sup>9</sup> Ibid sid 15f. Manifestet kan läsas i sin helhet på:  
<http://www.etui.org/Networks/The-Transnational-Trade-Union-Rights-Experts-Network-TTUR>

<sup>10</sup> Ibid, sid 3 och 17f. Den tredje punkten, EU:s krispolitik, diskuteras utförligare i den föreliggande rapportens tredje kapitel.

# SKITLIVET I EU: KUNSKAPSÖVERSIKT

## Ojämligheten, arbetsmarknaden och prekariatet

Den utveckling som fick en bakgrund i föregående kapitel har också gjort avtryck i den relativt smala bokflod som definierar samtalet bland Europas progressiva. De exempel som följer ger långtifrån en heltäckande bild, vilket inte heller är avsikten. Syftet är att ge tips till mer fördjupad bakgrundsläsning, och illustrera hur en diskussion om ökad ojämlikhet övergick i en konkret beskrivning av situationen på Europas arbetsmarknad.

En kort tid efter finanskrisen i USA, under våren 2009, publicerade by Richard G. Wilkinson and Kate Pickett boken ”*The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better*”.<sup>11</sup> Bokens huvudargument är att ojämlikhet i regel har en tydlig negativ påverkan på ett samhälle inom en rad olika områden. Baserat på en omfattande datainsamling går författarna igenom elva sektorer som relaterar till hälsa och olika sociala problem: fysisk och mental hälsa, droganvändning, utbildningsnivå, social rörlighet, tillit, våld, tonårsgraviteter – bland annat. Med hjälp av ett flitigt användande av statistik, grafik och tabeller visas att mer ojämlika länder genomgående har större problem inom nämnda sektorer.<sup>12</sup>

”*The Spirit Level*” – som fick namnet ”Jämlikhetsanden” i svensk översättning – erhöll ett positivt mottagande överlag, även om författarnas användning av data blev omdebatterat.<sup>13</sup> *New Statesman* utsåg boken till en av decenniets tio viktigaste böcker och den politiska debatten tog intryck.<sup>14</sup> Inför det brittiska valet 2010 undertecknade inte mindre än 75 parlamentsledamöter ett ”jämlikhetslöfte” (*equality pledge*). Förpliktelsen att arbeta för politiska förslag som minskar gapet mellan rika och fattiga fördes fram av tankesmedjan *The Equality Trust* – som startades av författarna i kölvattnet av boksuccén. Ed Milibands första tal som Labourledare hade en tydlig referens till budskapet i ”*The*

---

<sup>11</sup> I USA fick boken en annan undertitel: ”*Why greater equality makes societies stronger*”. Den brittiska pocketupplagan har en tredje variant: ”*Why equality is better for everyone*”. På svenska är den fullständiga titeln ”*Jämlikhetsanden: Därför är mer jämlika samhällen nästan alltid bättre samhällen*” (Karneval förlag).

<sup>12</sup> Wilkinson, Richard W & Pickett, Kate (2009) ”*The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better*”.

<sup>13</sup> Debatten och den kritik som framfördes föranledde en oberoende granskning av bokens användande av data: [www.jrf.org.uk/publications/income-inequality-health-social-problems](http://www.jrf.org.uk/publications/income-inequality-health-social-problems).

<sup>14</sup> Listan med tio böcker: [www.newstatesman.com/books/2009/12/160-staff-chosen-world-book](http://www.newstatesman.com/books/2009/12/160-staff-chosen-world-book).



*Spirit Level*.<sup>15</sup> Även den konservativa premiärministern David Cameron nämnde boken i ett viktigt anförande.<sup>16</sup>

Under hösten 2010 släpptes Will Huttons bok ”*Them and us: Changing Britain – Why we need a fair society*”. Boken fick en extra skjuts tack vare en uppskattande recension av Martin Wolf i *Financial Times*: ”Will Huttons tid har kommit!”. Huttons välformulerade grundantaganden passade det konsensus som började växa fram – åtminstone till vänster om mitten – efter finanskrisen. Bland Huttons viktigaste antaganden märks att staten måste ha en mer aktiv roll, att jämlikheten och omfördelningen i samhället måste öka (uttryckt med det pragmatiska begreppet *fairness*), samt att isolerade ekonomiska eliter har fått för mycket makt över samhällsutvecklingen.<sup>17</sup>

Boken ”*Chavs: The demonization of the working class*” av Owen Jones, som lanserades under försommaren 2011, bidrog med ett nytt perspektiv i den gryende jämlikhetsdebatten. Författaren utgår ifrån ett självupplevt skämt på en fin middag i en gentrifierad del av östra London. När svartvinbärskakan omsorgsfullt skärs upp försöker sig en av värdarna på ett skämt med anledning av den pågående finanskrisen: ”Det är så synd att *Woolsworth* går i konkurs. Var ska underklassen [chavs] nu köpa sina julklappar?”.<sup>18</sup>

Jones konstaterar att samtliga middagsgäster stod till vänster om mitten politiskt. Hälften var kvinnor, alla var inte heterosexuella och fler än en etnisk grupp var representerad. Skämt baserade på kön, sexuell läggning eller etnicitet var en omöjlighet. Att i stället skämta om den arbetarklass som länge hade romantiserats, men som genom populärkulturella serier som ”*Little Britain*” och karaktären Vicky Pollard började bli föremål för ett konstant förlöjligande, var däremot ett ofarligt slag att utdela. Att hata arbetarklassens lägre skikt – ”*chavs*” på engelsk slang – hade blivit socialt accepterat.

Den debatt som följde bidrog till en välkommen perspektivförskjutning. Boken hamnade på en av *New York Times* topplistor och Owen Jones har etablerat sig som en av Storbritanniens viktigaste vänsterröster i den politiska debatten.<sup>19</sup>

---

<sup>15</sup> Om jämlikhetsreferensen: [www.newstatesman.com/blogs/the-staggers/2010/09/simple-truth-miliband-brown](http://www.newstatesman.com/blogs/the-staggers/2010/09/simple-truth-miliband-brown). Läs hela talet här: [www.bbc.co.uk/news/uk-politics-11426411](http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-11426411).

<sup>16</sup> David Camerons ”Hugo Young lecture 2010”, citat: [www.equalitytrust.org.uk/sites/default/files/quotes-right.pdf](http://www.equalitytrust.org.uk/sites/default/files/quotes-right.pdf).

<sup>17</sup> Hutton, Will (2010) ”*Them and us: Changing Britain – Why we need a fair society*”. Wolfs recension: [www.ft.com/intl/cms/s/2/59fc597c-f363-11df-b34f-00144feab49a.html#axzz330XwGLTN](http://www.ft.com/intl/cms/s/2/59fc597c-f363-11df-b34f-00144feab49a.html#axzz330XwGLTN).

<sup>18</sup> Jones, Owen (2011) ”*Chavs. The demonization of the working class*”, sid 1f. *Woolsworths* sista butiker i Storbritannien stängde 6 januari 2009. 30 000 arbetstillfällen försvann.

<sup>19</sup> *The Telegraph* placerade Owen Jones som den sjunde mest inflytelserika personer till vänster: [www.telegraph.co.uk/news/politics/labour/10331110/Top-100-most-influential-Left-wingers-50-1.html](http://www.telegraph.co.uk/news/politics/labour/10331110/Top-100-most-influential-Left-wingers-50-1.html). Lista i *New York Times*:

I den smala, anglofila men viktiga politiska debatten efter finanskrisen saknades dock alltfjämt en tydlig koppling till arbetsmarknaden. Polly Townbees klassiska reportagebok ”*Hard work: Life in low-pay Britain*”, i vilken författaren flyttar till en kommunal lägenhet i Clapham Park och prövar livet som ”*working poor*”, blev egentligen bara mer aktuell – men hade samtidigt tio år på nacken.<sup>20</sup>

Länken till arbetsmarknaden erbjöds till slut av Guy Standings bok ”*The precariat: The new dangerous class*” som publicerades våren 2011 och vars slutsatser inledningsvis spreds av den progressiva tankesmedjan Policy Network. Standing menar att framväxten av ett prekariat förklaras av den liberalisering och de avregleringar som globaliseringen förde med sig – den ”globala maktförskjutningen” och EU:s obalanser som tidigare har diskuterats. Prekariatet definieras av Standing på följande vis:

Prekariatet har vuxit fram ur den liberalisering som underbygger globaliseringen. Politiker bör se upp. Det är en ny farlig klass, men den är inte ännu vad Karl Marx skulle ha beskrivits som en klass-för-sig-själ. Men det är en klass-under-uppbyggnad, internt uppdelad i arga och bittra fraktioner.

Den består av en mångfald av otrygga människor, som lever sina liv jagandes efter småsmulor: In och ut ur korttidsjobb, utan förhoppningar om yrkesmässig utveckling, däribland miljontals frustrerade välutbildade ungdomar som inte gillar vad de ser framför sig; miljoner kvinnor som utnyttjas och förtrycks; en växande skara som kriminaliseras och märks för livet; miljontals som kategoriseras som ”funktionshindrade”; samt migranter vars antal räknas i hundratals miljoner runt om i världen.

De är invånare snarare än medborgare. De har ett mer begränsat utbud av sociala, kulturella, politiska och ekonomiska rättigheter än medborgarna runt dem.<sup>21</sup>

Standing konstaterar att den traditionella arbetarklassens sammansättning och framtid har diskuterats länge. Redan 1982 skrev André Gorz om ”*the end of the working class*”. I sin bok efterlyser Standing i stället en helt ny vokabulär för att beskriva de nya samhällsklasser som har uppstått i det nya globala marknadssystemet.

---

[www.nytimes.com/2011/11/25/books/dwight-garners-top-10-nonfiction-books-of-2011.html](http://www.nytimes.com/2011/11/25/books/dwight-garners-top-10-nonfiction-books-of-2011.html).

<sup>20</sup> Townbee, Polly (2003) ”*Hard work: Life in low-pay Britain*”.

<sup>21</sup> Definitionen är hämtad från Guy Standings artikel på *Policy Networks* hemsida: [www.policy-network.net/publications\\_download.aspx?ID=7468](http://www.policy-network.net/publications_download.aspx?ID=7468). Se även: Standing, Guy (2011) ”*The precariat: The new dangerous class*”, sid 15ff. Boken fick titeln ”*Prekariatet: Den nya farliga klassen*” (Daidalos) på svenska.

**The elite:** En liten grupp som återfinns på Forbes lista över jordens rikaste medborgare.

**The salariat:** Har stabila, välbetalda fulltidsarbeten i storföretag och offentlig administration.

**The proficians:** En yrkesgrupp som uppstår när 'professional' och 'technician' blandas. Erbjuder tjänster som konsulter och via frilansuppdrag. Lever jämsides med 'the salariat'.

**The working class:** En stadigt minskande grupp som har klassiska industrijobb men som alltmer saknar den historiska klasskänslan med arbetarrörelsen.

**The precariat:** En växande mångfald av människor med osäkra positioner som snarare är invånare än medborgare, enligt definitionen ovan.<sup>22</sup>

För att understryka den säkerhet och de rättigheter som den gamla arbetsmarknaden erbjöd, och som prekariatet saknar, presenterar Standing en lista med "sju former av arbetsrelaterad säkerhet".

**Labour market security:** Adekvata möjligheter till inkomstbringande jobb som på makronivå upprätthålls av regeringens förpliktigande mål om full sysselsättning.

**Employment security:** Skydd mot godtyckligt avsked, regler för anställning och uppsägning, åläggande av kostnader på arbetsgivare som bryter mot avtal.

**Job security:** Förmåga och möjlighet att bibehålla en nisch i arbetslivet, inklusive skydd av färdigheter, och möjligheter till mobilitet uppåt vad gäller status och inkomst.

**Work security:** Skydd mot olyckor och sjukdom på jobbet genom säkerhets- och hälsoregleringar, regler för arbetstid, övertid, obekväma tider och ersättning för missöden.

**Skill reproduction security:** Möjlighet att erhålla nya färdigheter genom lärotider, praktik, utbildning – och att sedan få utnyttja de nya kompetenserna.

**Income security:** Försäkran om en adekvat och stabil inkomst, skyddad genom till exempel system med minimilöner, löneindexering, omfattande socialt skyddsnet, progressiva skattesystem som omfördelar inkomster och stödjer låginkomsttagare.

---

<sup>22</sup> Standing, Guy (2011) "The precariat: The new dangerous class", sid 12ff. Beskrivningarna har kortats och översatts.

**Representation security:** Besitta en kollektiv röst på arbetsmarknaden genom oberoende fackföreningar med strejkrättigheter.<sup>23</sup>

Det är ingen överdrift att påstå att Standings bok erbjuder en länk från en intressant diskussion om ojämlikhet i finanskrisens spår, till den faktiska situationen på arbetsmarknaden. Standing erbjuder också en samlande term – *prekariatet*. Han kompletterade med ett försök till en ny begreppsapparat för att beskriva dels de framväxande samhällsklasserna och dels den säkerhet som löntagarna hade i det gamla välfärdssamhället där industrin var ryggraden.

Standing erbjuder en bro, men för att ta del av den verkliga statistiken från arbetsmarknadens golv måste vi vända blicken mot forskningsinstituten.

## En europeisk arbetsmarknad i förändring

*The European Trade Union Institute* (ETUI), beläget på Boulevard du Roi Albert II i Bryssel, är ett oberoende forskningsinstitut som också erbjuder utbildningar. Institutet har runt 70 anställda, finansieras av EU och är direkt knutet till Europafacket (ETUC) som ligger i samma byggnad. Institutets hemsida – [etui.org](http://etui.org) – är en svåröverskådlig guldgruva med publikationer i en rad olika ämnen. Policydokument om vad klimatförändringarna betyder för arbetsmarknaden varvas med historien om ämnet asbest och det schweiziska företaget Eternits uppgång och fall.

Den senaste och mest relevanta rapporten om Europas arbetsmarknad är ETUI:s årliga utvärdering som publiceras i serien ”*Benchmarking Working Europe*”. 2014 års utvärdering har ett särskilt fokus: ”Halvvägs genom ett förlorat decennium”. Bakgrunden är EU:s beslut från 2010 om ”Europa 2020-strategin” som har tre övergripande prioriteringar: smart tillväxt, hållbar tillväxt, och tillväxt för alla. Ett av flera mål som har satts upp är att 75 procent av EU:s medborgare i åldern 20–64 ska ha ett arbete 2020.<sup>24</sup>

För att säkerställa den nationella implementeringen av dessa, samt att kraven på strukturella reformerna i ”Europa 2020-strategin” verkligen realiseras, införde EU-kommissionen år 2010 den så kallade ”europeiska planeringsterminen”. ETUI:s rapport tillstår att när strategin nästan har nått halvtid verkar vissa delar av Europa långsamt vara på väg ur krisen.

Syftet med rapporten är likväl att utvärdera vilka problem som lever kvar på Europas arbetsmarknad och undersöka om den hårda

---

<sup>23</sup> Ibid, sid 17. Beskrivningarna har översatts men bara kortats något.

<sup>24</sup> EU-kommissionen (2010) ”*Europa 2020. En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*”, sid 5.

krispolitiken – symboliserat av den ”europeiska planeringsterminen” – snarast gjorde ont värre.<sup>25</sup>

”*Benchmarking Working Europe 2014*” innehåller 93 olika tabeller, diagram och kartor som utvärderar läget på Europas arbetsmarknad. Utifrån dessa har författaren av den föreliggande rapporten konstruerat fem huvudfrågor som besvarar i det följande. För att besvara den andra frågeställningen har även en tabell från Eurofound (se kapitel 4 inkluderats) och för att besvara den fjärde frågan används även en rapport från LO/TCO/Saco.

1. *Hur har arbetslöshet, reallöner, anslutningsgrad och arbetslöshetsrisk utvecklats?*
2. *Hur har andelen tidsbegränsade anställningar samt heltids- och deltidsjobb förändrats?*
3. *Hur har arbetsdeltagandet bland Europas unga utvecklats i EU28?*
4. *På vilket sätt kan EU påverka löntagarnas rättigheter i de olika medlemsländerna?*
5. *Vilka delar av medborgarnas arbetsrätt har påverkats i EU28?*

---

<sup>25</sup> ETUI (2014) ”*Benchmarking Working Europe 2014*”, sid 5.

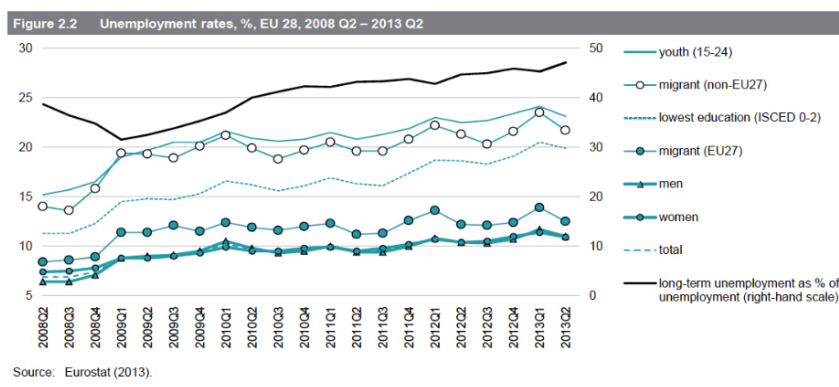
## Fråga 1: Hur har arbetslöshet, reallöner, anslutningsgrad och arbetslöshetsrisk utvecklats?

Sedan 2008 har antalet arbetslösa i EU28 ökat med 10 miljoner medborgare, från 16,2 miljoner till 26,1 miljoner. Många kurvor i diagrammet nedan är förväntade: Arbetslösheten är särskilt hög bland ungdomar och medborgare med den lägsta utbildningsnivån.

Bland migranter finns en stor skillnad beroende på migrantens ursprungsregion (inom eller utom EU). Andelen långtidsarbetslösa (i.e. utan betalt arbete i 12 månader eller längre) sjönk tillfälligt under krisens första år, eftersom den totala gruppen arbetslösa steg kraftigt när den utökas med EU-medborgare som nyligen hade förlorat jobbet. Men sedan årsskiftet 2008-2009 har även den kurvan stigit kontinuerligt.

Den positiva utvecklingen i andra kvartalet 2013 beror troligen på säsongvariationer – det är för tidigt att slå fast att kurvorna verkligen vänder nedåt permanent. En positiv utveckling är att könsskillnaderna har minskat: Gapet mellan andelen arbetslösa kvinnor och män har nästan försvunnit. Förklaringen är dock att arbetslösheten har stigit snabbare bland män än bland kvinnor.<sup>26</sup>

**Figur 1: Arbetslöshet i EU28 2008-2013 inom olika grupper**

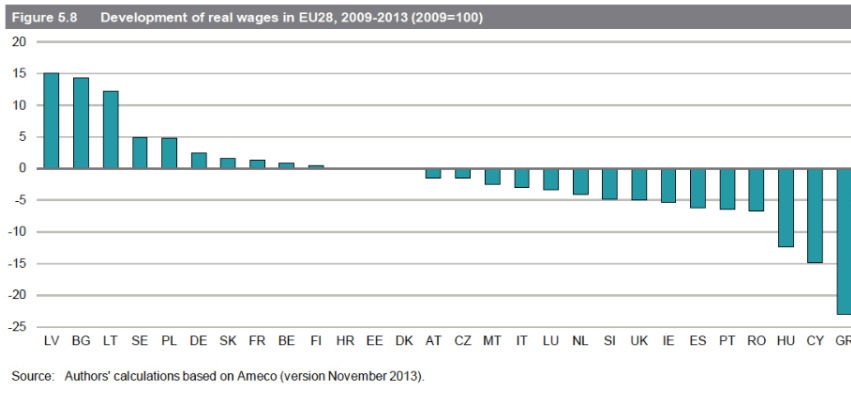


En annan viktig indikator för att få en bild av EU:s generella utveckling är reallönernas utveckling. Som förväntat är bilden dyster, i synnerhet för länderna i södra Europa. Sverige, Tyskland och Danmark utgör positiva undantag i Europas västra delar. Eftersom tidsperioden motsvarar krisens andra och mer långvariga våg (2009-2013) finns några positiva överraskningar som Lettland och Litauen. Där slog krisen snabbt och hårt – vilket sedan gav utrymme för återhämtning.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Ibid sid 29.

<sup>27</sup> Ibid sid 77.

## Figur 2: Reallönernas utveckling i EU28 2009-2013

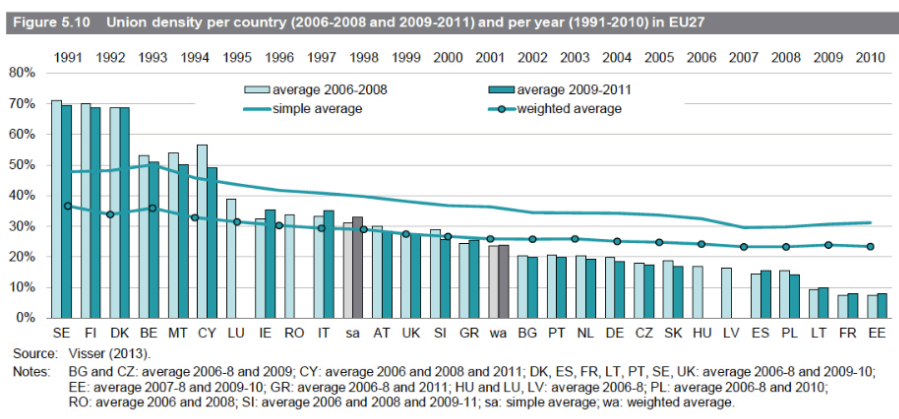


I en rapport av det här slaget är det också angeläget att få en bild av hur den fackliga anslutningsgraden såg ut före krisen jämfört med efter. Figuren nedan innehåller både en sådan jämförelse (visserligen med bristfällig data för vissa länder) samt den genomsnittliga utvecklingen över tid. En hög anslutningsgrad är självfallet önskvärd för möjligheten att bedriva kollektiva förhandlingar, och faktum är att situationen inte är entydigt dystert.

Å ena sidan: 1991 var hälften av EU:s löntagare fackanslutna. 2010 hade siffran sjunkit till en av tre. Å andra sidan: utvecklingen planar ut efter 2007 och vissa länder uppvisar en positiv trend under själva krisåren. 2011 var anslutningsgraden i Italien den högsta sedan 1986. ETUI:s rapport framhåller dock att fackförbundens makt inte bara handlar om anslutningsgrad, utan även om "strukturell, institutionell och diskursiv kapacitet och makt". Den makten anses vara utmanad av den höga arbetslösheten i Europa samt av, med ETUI:s formulering, "EU-kommissionens neoliberala åtstramningsoffensiv".<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Ibid, sid 79 (inklusive citat, översatta av rapportförfattaren).

### Figur 3: Facklig anslutningsgrad i EU28 före och efter krisen



En annan viktig dimension av den fackliga styrkan, som ETUI inte redovisar en komplett sammanställning över, är hur många löntagare som täcks av kollektivavtal. Exempel kan dock hämtas från en presentation av Dr. Thorsten Schulten, verksam vid *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)* vid institutet *Hans Böckler Stiftung* (som i sin tur är knutet till DGB, den tyska motsvarigheten till LO).

Schultens presentation visar att antalet löntagare som täcks av kollektivavtal har minskat dramatiskt i såväl Spanien som Portugal. I Spanien hade 11,6 miljoner löntagare anställningar som täcktes av kollektivavtal år 2007 – i november 2013 var siffran 4,6 miljoner. I Portugal är utvecklingen ännu mer drastisk: Från 1,9 miljoner löntagare år 2007 till 328 000 år 2012.<sup>29</sup>

Innan vi lämnar klassiska makroindikatorer som arbetslöshet, reallön och anslutningsgrad bör vi även beakta den upplevda tryggheten på arbetsmarknaden. ETUI:s rapport framhåller att flera studier visar att risken att drabbas av ohälsa är högre om du har jobb och upplever att du är nära att förlora ditt arbete, jämfört med om du är arbetslös.

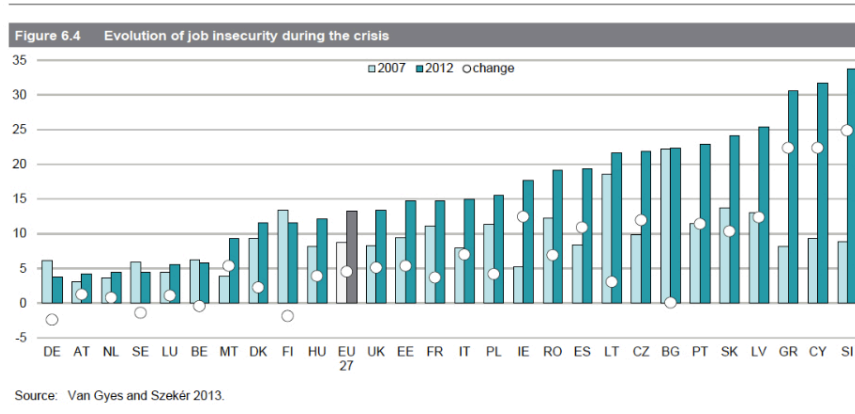
Subjektiv data av det här slaget är svår att jämföra mellan 28 länder och definitionen av arbetslöshetsrisk (*job insecurity*) skiljer sig något. Men en generell trend kan likväl sammanställas, och den är mycket tydlig. Oron över att bli av med jobbet växer generellt sett i Europa.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Presentationen, som hölls i Europaparlamentet i Bryssel 9 januari 2014, återfinns som pdf-fil på: [www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/empl/dv/presentation\\_schulten\\_/presentation\\_schulten\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/presentation_schulten_/presentation_schulten_en.pdf).

<sup>30</sup> Ibid, sid 87.



**Figur 4: Utveckling av arbetslöshetsrisk under krisåren**



## Fråga 2: Hur har andelen tidsbegränsade anställningar samt heltids- och deltidjobb förändrats?

Krisen har även inneburit att strukturen på EU:s arbetsmarknad har förändrats. En huvudfråga för den föreliggande rapporten, hur andelen osäkra anställningar har utvecklats under krisen, besvaras dock inte med ett översiktligt diagram i ETUI:s i övrigt fullmatade rapport.

Eurofound, som vi kommer att möta i nästa kapitel, erbjuder dock en viktig tabell som måste redovisas redan här. Den definition som Eurofound använder är ”*temporary employment*”, vilket motsvaras av vad vi i Sverige kallar tidsbegränsade anställningar. Eurofound framhåller att det finns stora skillnader vad gäller hur dessa två huvudtyper av ”osäkra anställningar” ser ut i de olika medlemsländerna. Här har de grupperats ihop för att möjliggöra en jämförelse.<sup>31</sup>

På aggregerad nivå har andelen ”tidsbegränsade anställningar” minskat med 0,6 procent mellan 2007 och 2011. Siffran kan tyckas vara förvånande, men om Spanien – där byggbranschen genomgick en spektakulär krasch – inte räknas med har andelen i stället ökat något. Siffrorna döljer även andra viktiga utvecklingstendenser. När en kris slår till är det ofta de tidsbegränsade jobben som försvinner först. De som är anställda endast under en begränsad tid fungerar därmed som en ”stötkudde” för löntagare med fasta anställningsformer.

Eurofound delar in utvecklingen i medlemsländerna i tre huvudsakliga trender. Den första trenden innebär att andelen löntagare i tidsbegränsade anställningar ökade på grund av anställningsformerna medvetet gjordes mer flexibla under krisen. Så såg utvecklingen ut i Tjeckien, Estland, Irland, Lettland, Litauen, Malta, Nederländerna och Storbritannien.

<sup>31</sup> Eurofound (2014) *Impact on the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*, sid 54.

Den andra trenden är cyklisk och innebär att tidsbegränsade jobb först försvinner snabbt när krisen slår till, eftersom dessa löntagare har en svag ställning och är sårbara. Men när det ekonomiska läget blir bättre är det den här gruppen som först får tillbaka sina jobb – deras svaga ställning på arbetsmarknaden kan passa arbetsgivare som inte riktigt vågar lite på mer positiva ekonomiska rapporter. Cykeln med tidsbegränsade jobb som ”stötkudde” kan i synnerhet bevitnas i Belgien, Finland, Frankrike, Italien, Luxemburg, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Sverige och till viss del i Cypern och Portugal.

En tredje trend med sjunkande andel tidsbegränsade jobb kan observeras i Bulgarien, Norge, Polen och Spanien. Att trenden förekommer både i krislandet Spanien samt i Polen – som var ett av de länder som klarade krisen bäst – diskuteras mer utförligt i kapitel 4.3. Det ska också noteras att utvecklingen är stabil i Danmark och Tyskland, samt att ingen tydlig trend kan observeras i Grekland och Ungern.

Eurofound framhåller även att forskningen visar att dessa typer av jobb generellt har en lägre kvalitet. Det måste även poängteras att detta bara är en av flera tendenser på Europas arbetsmarknad, samt att jämförelser av vad ett ”osäkert” eller ”tidsbegränsat” arbete är i olika länder ofta är svåra att genomföra. En möjlig utveckling som Eurofound inte diskuterar närmare är att de fasta jobb som går förlorade under krisen kommer tillbaka som tidsbegränsade jobb. En cykel där du börjar som fast anställd, blir arbetslös och återkommer på arbetsmarknaden i en tidsbegränsad anställning framstår som sannolik givet de tendenser som Eurofound beskriver mer allmänt.

Här återges emellertid Eurofound's tabell, som bygger på statistik från Eurostat, i sin helhet.<sup>32</sup>

**Figur 5. Tidsbegränsade anställningar under krisen**

	2007	2009	2011	Förändring 2007-2009 %
<b>EU27</b>	<b>14.6</b>	<b>13.6</b>	<b>14.0</b>	<b>-0.6</b>
AT	8.9	9.1	9.6	0.7
BE	8.6	8.2	8.9	0.3
BG	5.1	4.6	4.1	-1.0
CY	13.3	13.5	13.7	0.4
CZ	7.8	7.5	8.0	0.2
DE	14.7	14.6	14.8	0.1
DK	9.0	8.7	8.9	-0.1
EE	2.2	2.5	4.5	2.3
EL	10.9	12.1	11.6	0.7
ES	31.7	25.5	25.4	-6.3
FI	15.9	14.5	15.5	-0.4
FR	15.0	14.3	15.2	0.2

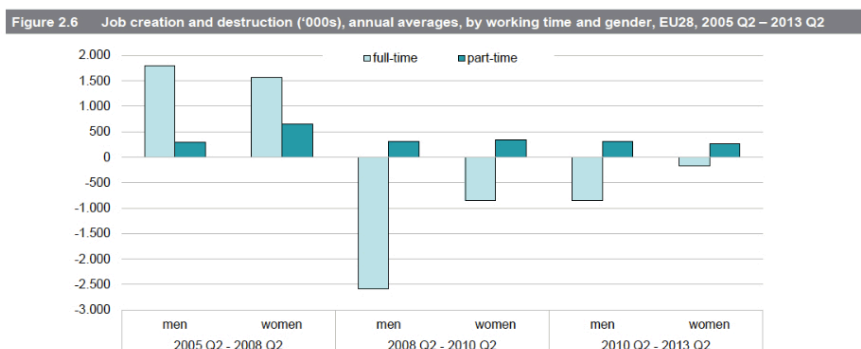
<sup>32</sup> Ibid, tabellen återfinns på sid 55.

HU	7.3	8.4	8.9	1.6
IE	8.0	8.6	9.9	1.9
IT	13.2	12.5	13.4	0.2
LT	3.5	2.3	2.8	-0.7
LU	6.8	7.2	7.1	0.3
LV	4.2	4.4	6.5	2.3
MT	5.1	4.8	6.5	1.4
NL	17.9	18.0	18.2	0.3
PL	28.2	26.4	26.9	-1.3
PT	22.4	22.0	22.2	-0.2
RO	1.6	1.0	1.5	-0.1
SE	17.2	14.9	15.9	-1.3
SI	18.4	16.2	18.0	-0.4
SK	5.0	4.3	6.5	1.5
UK	5.7	5.5	6.0	0.3
NO	9.5	8.1	8.0	-1.5

Fotnot: Tidsbegränsade anställningar = procent tidsbegränsat anställda av samtliga anställda.

Vad gäller deltidsjobb så stod dessa för 14 procent av nettotillväxten av jobb för män och 30 procent för kvinnor *före* krisen. Sedan 2008 har nettotillväxten av jobb inom EU *bara* skett i form av deltidsjobb. En konsekvens av krisen, eftersom många av männens heltidsjobb inom industri- och byggsektorn har försvunnit, är att nettotillväxten av deltidsjobb numer är *högre* bland män än bland kvinnor.<sup>33</sup>

**Figur 6: Nettotillväxt av heltids- och deltidsjobb uppdelat på kön**



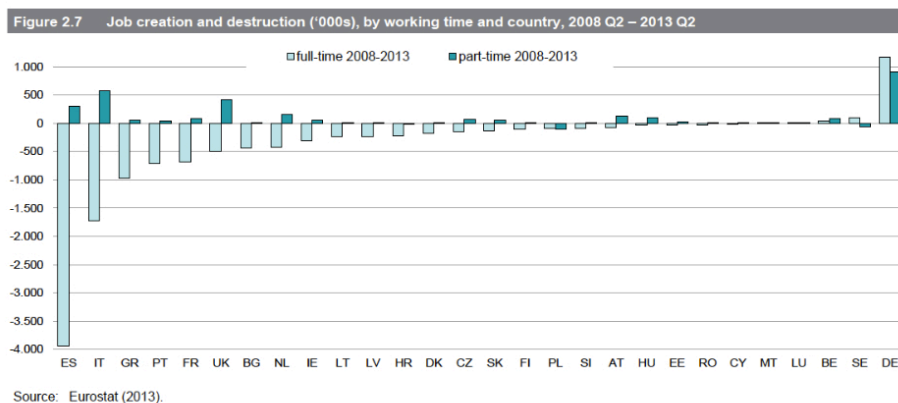
Source: Eurostat (2013).

I figuren nedan, som visar utvecklingen specifikt i hela EU28, blir det övertydligt hur Tyskland är den europeiska krisens undantag. Nettotillväxten av heltidsjobb är nästan obefintlig i de övriga medlemsländerna. Sverige har en intressant utveckling eftersom antalet adderade heltidsjobb ökar mer än de deltidsjobb som försvann 2008-2013. I övrigt är det en dyster bild som framträder.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Ibid, sid 29.

<sup>34</sup> Ibid, sid 33.

Figur 7: Nettotillväxt av heltids- och deltidsjobb i EU28



### Fråga 3. Hur har arbetsdeltagandet bland Europas unga utvecklats i EU28?

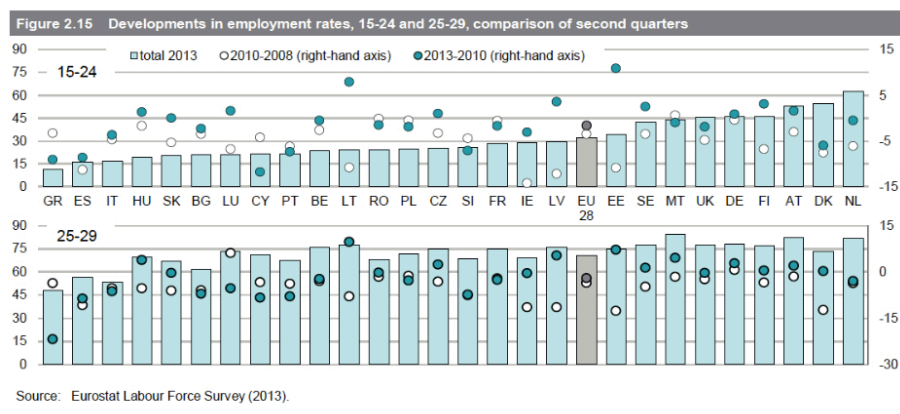
Huvudintrycket av nästa figur, som visar tre dimensioner av arbetsdeltagandet i två olika ungdomsgrupper, är att Europas ungdomar alltfjämt är i en fas av återhämtning (betrakta diagrammet en stund, staplarna som visar ökad ungdomsarbetslöshet avläses på den vänstra axeln; bubblorna som visar utvecklingen under två olika tidsperioder avläses på den högra axeln).

Att staplarna är relativt låga i diagrammets övre del (åldern 15-24) förklaras ofta av att många befinner sig i olika delar av utbildningssystemet. Men de olika bubblorna, som alltså avläses på högeraxeln, visar dels hur hårt krisen slog mot ungdomar i vissa länder (betrakta de vita bubblorna i exempelvis Spanien, Irland, Baltikum) och dels hur trög jobbutvecklingen för unga ännu är i många länder.

Staplarna i diagrammets nedre del (åldern 25-29) understryker den betydande andel av Europas unga vuxna som *inte* befinner sig på arbetsmarknaden.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Ibid, sid 39.

**Figur 8: Utveckling av arbetsdeltagandet bland unga under krisen**



#### *Fråga 4: På vilket sätt kan EU påverka löntagarnas rättigheter i de olika medlemsländerna?*

Ett mycket komplicerat område inom vilket ETUI gör ett omfattande arbete handlar om hur medlemsstaternas arbetsrätt har reformerats under krisen, och i vilken utsträckning som det har EU:s krispolitik att göra.

Det måste omedelbart understrykas att det är omöjligt att i en rapport av det här slaget göra en tydlig åtskillnad mellan vad som är strukturella förändringar av arbetsmarknaden som hade inträffat i alla fall, och vilka uppkomna problem som är mer direkt kopplade till krisen i allmänhet och EU:s krisåtgärder inom olika områden i synnerhet.

Det finns dock en hel del läsvärt i ämnet, och en utmärkt komplettering till ETUI:s resonemang är rapporten "EU:s krisåtgärder och de fackliga rättigheterna" som är framtagen av LO/TCO/Saco:s Brysselkontor. Rapporten beskriver inledningsvis de åtgärder som har tagits på EU-nivå för att bemöta krisen. I det följande ges en översikt över blandningen av förstärkt ekonomisk styrning genom såväl icke-bindande riktlinjer som mellanstatliga avtal och överstatlig lagstiftning. EU-instrumenten för den ekonomiska styrningen sammanfattas i LO/TCO/Saco:s rapport med följande lista:<sup>36</sup>

**Europeiska planeringsterminen:** EU-samordningsprocess i sexmånadscykler av medlemsstaternas budgetpolitik och ekonomiska politik.

**Stabilitets- och tillväxtpakten:** Ska garantera sunda offentliga finanser. Medlemsstaternas budgetunderskott får inte överstiga 3 procent av BNP och statskulden får inte överstiga 60 procent av BNP.

<sup>36</sup> LO/TCO/Saco:s Brysselkontor (2012) "EU:s krisåtgärder och de fackliga rättigheterna".

**”Sexpaketet”**: Ett lagstiftningspaket med sex rättsakter som innebär en uppstramning av stabilitets- och tillväxtpakten. Nu del av planeringsterminen.

**”Tvåpaketet”**: Två förordningar som utgör en påbyggnad av stabilitets- och tillväxtpakten, inklusive sexpacken – men som i första hand berör euroländerna.

**”Europluspakten”**: Mellanstatligt avtal om bland annat konkurrenskraft och sysselsättning som ökar samordningen mellan de undertecknande länderna. Obligatoriskt för euroländer och då del av planeringsterminen, frivilligt för andra.

**”Finanspakten”**: Mellanstatlig överenskommelse som syftar till att öka budgetdisciplinen och förstärka den ekonomiska styrningen inom euroländerna.

**”ESM”**: Den europeiska stabilitetsmekanismen är en permanent finansiell institution som ska ge stöd till euroländer i ekonomisk kris.

**”Europa 2020-strategin”**: Europas tillväxtstrategi som ETUI:s rapport utvärderar i halvtid.<sup>37</sup>

Rapporten från LO/TC/Saco beskriver vidare hur EU:s krisinsatser har påverkat de fackliga fri- och rättigheterna i allmänhet, och exempel på hur löneutvecklingen i olika länder har utvecklats redovisas. Vidare finns ett avsnitt som diskuterar om de nya ekonomiska riktlinjerna är förenliga med den svenska modellen. Men rapporten ger ingen direkt vägledning till hur förekomsten av osäkra anställningar har förändrats.<sup>38</sup>

Även ETUI:s rapport är förhållandevis allmän vad gäller EU:s påverkan på atypiska arbetsformer. ETUI:s figur nedan sammanfattar tre olika sätt genom vilka medlemsländernas arbetsrätt påverkas av EU-beslut i vid bemärkelse. Ett första exempel är reformer under beteckningen MoU:s (*Memorandums of Understanding*). Sådana har genomförts i de ”programländer” som drabbades allvarligast av krisen (Grekland, Irland, Portugal och Cypern).

Övriga medlemsländer har i första hand implementerat CSR:s (*Country-Specific Recommendations*) som har utfärdats av EU-kommissionen. Implementeringen har varit en del av den beskrivna ”europeiska planeringsterminen”.

En tredje väg som kan komma att påverka medlemsländernas arbetsrätt och arbetsmarknad är REFIT (*Regulatory Fitness and Performance Programme*). Reformpaketet presenterades av EU-kommissionen i

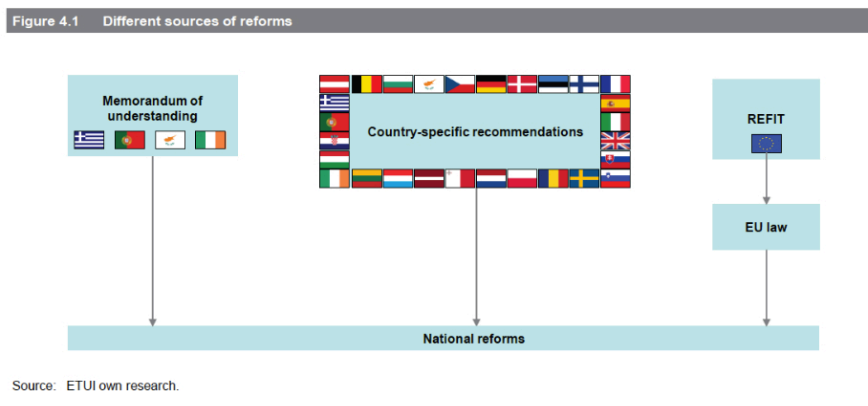
---

<sup>37</sup> Ibid, i synnerhet faktarutan på sid 13 som dock har redigerats och uppdaterats.

<sup>38</sup> Ibid, sid 15f och 23f.

augusti 2013 och syftar i korthet till att minska företags administrativa börda, bland annat genom att ge mindre företag möjlighet att göra undantag från arbetsmiljöregler. ETUC varnar dock för att såväl arbetsmiljöskyddet som löntagarnas inflytande kan komma att minska med REFIT.<sup>39</sup>

**Figur 9: Översikt – så påverkar EU medlemsländernas arbetsrätt**



Med den beskrivna utvecklingen som bakgrund är huvudfrågan hur atypiska anställningsformer och arbetsvillkor påverkas av EU-samarbetet kan sammanfattas. Huvudsakligen sker det på fem olika sätt, enligt en sammanställning gjord av TCO:s cheffjurist Samuel Engblom, tillika doktor i europeisk arbetsrätt.

1. EU-fördragen hänvisar till social marknadsekonomi samt att EU:s uppgift är att lägga ett golv för arbetstagares rättigheter, inte att begränsa dessa uppåt. EU:s rättighetsstadga, som beskriver de fri- och rättigheter som EU erkänner att varje människa har, ska försvara fackliga rättigheter.
2. Atypiskt anställdas villkor är ett av de områden där EU-rätten har varit mest aktivt, och det på senare år, främst genom visstids-, deltids- och bemanningsdirektiven. De två förstnämnda bygger på avtal mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå. Alla tre innehåller bestämmelser om likabehandling och syftar till att höja kvaliteten på atypiska anställningar. Visstidsdirektivet är tydligt med att tillsvidareanställning ska vara norm.
3. EU:s regelförenklingsarbete REFIT (som beskrivs ovan) innebär ett hot såväl mot existerande EU-arbetsrätt som mot principen att EU ska lägga ett golv som medlemsstater med högre ambitioner kan gå över.
4. Krispaket där EU-kommissionen och den Europeiska centralbanken (ECB) har varit med har tvingat medlemsstater att vidta åtgärder som dels försämrar arbetstagares rättigheter, dels

<sup>39</sup> Ibid, sid 60ff.

kränker fackliga rättigheter och bryter ner de institutioner på arbetsmarknaden som skulle kunna användas för att skapa en krispolitik som är socialt ansvarstagande och kan accepteras av befolkningen.

5. Rekommendationerna till medlemsländerna (*Country-Specific Recommendations* som beskrivs ovan) innebär alltför ofta att arbetstagares rättigheter ska försvagas.<sup>40</sup>

Om detta är de huvudsakliga vägarna att påverka löntagarnas arbetsvillkor uppstår omedelbart en ny fråga. Går det att urskilja *vilka delar* av EU:s arbetsrätt som har påverkats?

### *Fråga 5: Vilka delar av medborgarnas arbetsrätt har påverkats i EU28?*

Ett sätt att börja när den femte frågan ovan ska besvaras är att undersöka vilka CSR:s som har presenterats och hur många av dessa som relaterar till arbetsmarknaden i bred bemärkelse.

ETUI:s forskare Stefan Clauwaert gör ett regelbundet sisyfosarbete och sammanställer hur många CSR:s som rekommenderas till olika länder, samt om de kan anses vara ”social” (berör arbetsmarknaden). De två figurerna nedan ger en översikt av det totala antalet CSR:s, samt därefter inom vilka områden relaterad till arbetsmarknaden som de har presenterats. Att antalet ”social CSR:s” procentuellt blir färre med tiden kan, enligt Clauwert, förklaras med att de mest kontroversiella förslagen på arbetsmarknadsområdet presenterades under krisens första år.<sup>41</sup>

**Figur 10: Översikt av antalet ”CSR:s” jämfört med ”social CSR:s” i EU:s medlemsländer**

Figure 4.2 Overview of the number of CSRs per country compared to the 'social' CSRs for 2011-2012, 2012-2013 and 2013-2014

		AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	ES	FI	FR	HU	IT	LT	LU	LV	MT	NL	PL	RO	SE	SI	SK	UK		
CSRs 2011-2012	total	5	6	6	7	6	4	5	4	7	5	5	5	6	6	4	-	5	4	7	-	3	6	6	5	117	46.15%
	'social'	2	3	3	3	3	1	2	1	4	2	4	2	2	2	3	-	3	2	3	-	1	3	3	2	54	
CSRs 2012-2013	total	7	7	7	7	6	4	5	5	8	5	5	7	6	6	5	7	6	5	6	-	4	7	7	6	137	44.52%
	'social'	2	2	2	3	3	1	2	2	5	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	-	1	4	5	2	61	
CSRs 2013-2014	total	7	7	7	-	7	4	3	5	9	5	6	7	6	6	6	7	5	4	7	8	4	9	6	6	142	40.14%
	'social'	3	4	3	-	3	1	1	2	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	57	

Source: European Commission country-specific recommendations; Clauwaert (2013).

<sup>40</sup> Sammanfattningen av Samuel Engblom erhöles via e-post som en del av referensgruppens arbete.

<sup>41</sup> För mer information om kategoriseringen av CSR:s och definitionen av ”social CSR:s” hänvisas läsaren till: ETUI (2013) ”The country-specific recommendations (CSRs) in the social field An overview and initial comparison” av Stefan Clauwerts.



## Figur 11: Nedbrytning av ”social CSR:s i olika sektorer

Figure 4.4 Development of the number of social CSRs from 2011-2013

		CSRs 2011-2012	CSRs 2012-2013	CSRs 2013-2014
Wages	Reviewing wage indexation	5	4	2
	Wage-setting mechanisms	8	7	7
EPL	Employment protection legislation	6	8	4
Labour market participation	Women	6	9	5
	Older workers	8	7	12
	Tax disincentives for second earners	3	2	3
Youth	Youth Guarantee	0	0	12
	Transition from school to work via companies	0	2	5
	Apprenticeships/work-based learning	9	12	8
	'Drop outs'	4	7	6
Pensions	Link pensionable age to life expectancy	13	12	11
	Reducing early retirement	12	11	10
Vulnerable	Social protection systems	4	2	5
	Quality social services	0	1	2
	Targeting social assistance	2	4	3
Child poverty	Effective child support	0	1	2
	Childcare facilities	6	7	9
Tax	Shift tax burden away from labour	9	9	10

Source: European Commission country-specific recommendations; Clauwaert (2013).

Det är inte möjligt att här utförligt beskriva effekten av samtliga dessa rekommendationer, eller korrekt värdera om de alltid har haft en övervägande negativ effekt för löntagarna och deras rättigheter. CSR:s är inte heller bindande, även om medlemsländerna regelbundet måste bevisa att de har agerat för att anpassa den nationella lagstiftningen. MoU:s är dock bindande genom bilaterala överenskommelser mellan medlemslandet och ”trojkan”.<sup>42</sup>

Lösningen här blir att redovisa hur ETUI beskriver vad de kallar en ”generell trend med avregleringar”. Vad gäller den generella trenden framhåller ETUI först och främst följande:

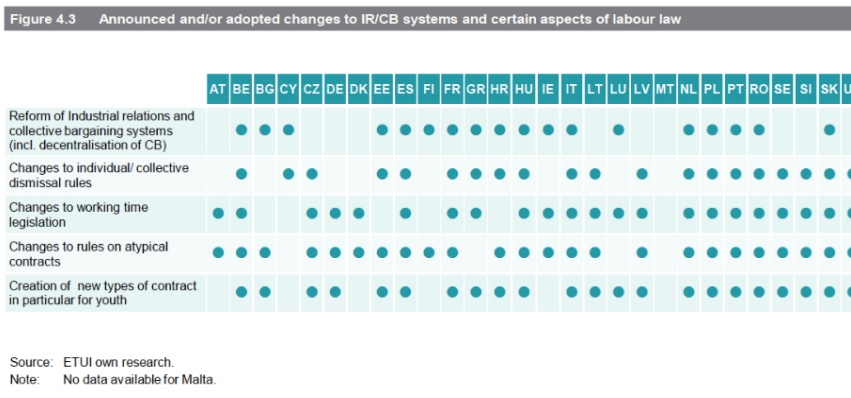
Reformer av arbetsrätten i medlemsländerna är många och deras införande är spridda över tid. Vad alla har gemensamt är dock att det handlar om strukturella reformer som syftar till att öka företagets flexibilitet och minska den påstådda komplexiteten och rigiditeten i arbetsrätten. Den finansiella och ekonomiska krisen har använts som förevändning för att genomföra reformer som i vissa länder – Ungern är ett viktigt exempel – skulle ha antagits i alla fall.<sup>43</sup>

En översikt av vilka länderna som har genomfört reformer inom fem av arbetsmarknadens nyckelområden ser ut som följer.

<sup>42</sup> Ibid sid 60f. ”Trojkan” består av EU-kommissionen, Europeiska centralbanken (ECB) och Internationella Valutafonden (IMF).

<sup>43</sup> Ibid sid 62, citatet har översatts av rapportförfattaren.

**Figur 12: Annonserade och/eller genomförda förändringar av arbetsmarknadens funktionssätt**



Men vad betyder till exempel förändringar av arbetstidslagstiftningen – en av de fem parametrarna ovan? ETUI:s rapport framhåller att just frågan om arbetstid är av särskild betydelse eftersom den ofta används för att ”tillgodose arbetsgivarnas behov av kostnadsbesparingar och ökad flexibilitet.” ETUI menar ett bevis på detta är olika försök till revidering, såväl på nationell som på europeisk nivå, av direktiv 2003/88/EC som handlar om hur arbetstiden ska organiseras.

ETUI:s antagande är att reformer om flexibel arbetstid i medlemsstaterna har syftat till ett trefaldigt mål:

1. Att öka arbetstiden varaktighet genom att förlänga den maximala arbetstiden och göra ändringar i övertids- och lågbelastningstider. Ofta utan eller med reducerad ersättning.
2. Att omvänt tillåta arbetsgivaren att förkorta arbetstidens varaktighet med hjälp av arbetstidsförkortning, som till exempel i syfte att bevara arbetstillfällena i företag som tillfälligt upplever låg efterfrågan.
3. Att tillåta arbetsgivarna att justera fördelningen av arbetstiden för att passa deras behov. Sådana reformer kommer helt uppenbart prioritera produktivitet och konkurrenskraft framför arbetstagarnas hälsa.<sup>44</sup>

Vad gäller atypiska anställningsformer – den osäkerhet på arbetsmarknaden som står i fokus här – så menar ETUI att en huvudsaklig utveckling har varit att minska det skydd som löntagarna har i existerande regleringar. Det ökar osäkerheten – *precariousness* – för löntagare i sådana atypiska anställningsformer: tidsbestämda anställningar, deltidsanställningar samt anställningar via bemanningsföretag. Här noterar ETUI att den flesta ändringsförslagen handlar om den sistnämnda anställningsformen och implementeringen

<sup>44</sup> Ibid, sid 62.

av det så kallade bemanningsdirektivet. I synnerhet är det reformer som påverkar ungdomars situation som har introducerats.<sup>45</sup>

Den generella utvecklingen för tidsbestämda anställningar visar, enligt ETUI, att kvaliteten på den här formen av en atypisk anställning har försämrats. Orsaken är ”en uppmjukning av en rad förebyggande åtgärder som var avsedda för att stävja missbruk och diskriminerande behandling av tidsbegränsade anställningar”. ETUI menar att reformer ofta kombinerar följande tre faktorer:

1. Ändringar som rör kravet på redovisning av objektiva grunder för att förnya osäkra och tidsbegränsade anställningskontrakt.
2. Förlängning av den övre sammanlagda tidsgränsen för avtal som staplar på varandra följande visstidsanställningar.
3. En ökning av antalet gånger som tidsbegränsade avtal får förnyas.<sup>46</sup>

Vidare framhåller ETUI att när den längsta tillåtna perioden för en visstidsanställning utvidgas, så blir effekten inte bara att tidsperioden ökar för den arbetstagare som har en osäker anställningsform. Samtidigt undergrävs intentionerna i direktiv 1999/70/EG om ramavtalet för visstidsarbete. ETUI noterar att det finns bevis som bekräftar att flera av EU:s medlemsländer försöker runda den rättsliga ram om visstidsarbete och deltidsarbete som EU:s direktiv slår fast. Ursäkten är ofta vissa grupper på arbetsmarknaden som har drabbats särskilt hårt av Europas kris, som unga eller äldre, ska få en första hjälpande fot in på arbetsmarknaden.

Ett exempel är de svenska reglerna för tidsbegränsade anställningar. Reglerna gör det möjligt för arbetsgivarna att utan större problem stapla kortare anställningar på varandra under en lång tid, vilket följaktligen strider mot EU-rätten. TCO har därför anmält Sverige till EU-kommissionen som efter en utredning kom fram till att den delar TCO:s syn. I skrivande stund driver därför EU-kommissionen ett överträdelseförfarande mot den svenska regeringen, som kan sluta med att Sverige hamnar i EU-domstolen.<sup>47</sup>

ETUI noterar därför att när en arbetstagare får ett jobb med osäkra villkor – ”en fot in på arbetsmarknaden” som kan leda till ett bättre jobb – så leder det i stället ofta till en långvarig inlåsning. Andra exempel på en för löntagarna ogynnsam utveckling är att den legala vägen för att få rätt gentemot en arbetsgivare blir dyrare och mer komplicerad.

---

<sup>45</sup> Ibid sid 63. Direktivet heter formellt Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG.

<sup>46</sup> Ibid sid 63.

<sup>47</sup> Se [www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid](http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid) där även skriftväxlingen mellan TCO, EU-kommissionen och Sveriges regering finns dokumenterad som pdf-filer.

Men ETUI varnar även för en annan del av arbetstagarnas arbetsrätt som har påverkats. De nämnda reformerna under krisåren anses även ha gjort det enklare att runda de regler som finns kring kollektiva uppsägningar. Det lagrum som vissa medlemsstater har försökt ändra sin skyldighet att följa är artikel 4 av direktiv 98/59/EC. Vidare sker en uppmjukning i tolkningen av de kriterier som måste följas vid uppsägningar, vilket strider mot ILO:s konvention 166.<sup>48</sup>

### **ETUI:s dystra sammanfattning av EU:s arbetsmarknad**

Den slutsats som ETUI drar av den beskrivna utvecklingen sedan finanskrisen 2008 är på många sätt själva huvudfrågan för den föreliggande kunskapsöversikten. Deras slutsats är en väldigt precis summering, och därför används den som sammanfattning även här. För att underlätta för läsaren, och för att erbjuda en sammanfattning av ETUI:s bedömning av hoten mot arbetsrätten på EU:s arbetsmarknad, har de mest relevanta delarna av sammanfattningen översatts. De utvalda styckena kommenteras också helt kort.

ETUI:s övergripande bedömning är tydlig:

Detta kapitel visar de arbetsrättsliga reformernas [...] oroväckande negativa effekter på grundläggande sociala rättigheter i allmänhet och arbetstagarnas rättigheter i synnerhet.

Den senaste tidens reformer på nationell nivå utgör ofta ytterligare avregleringar av arbetsrättsliga bestämmelser [...] och utgör därmed, i de flesta fall, ett steg bakåt när det gäller arbetstagarnas skydd, liksom ett verkligt hot mot eventuella kvarvarande hopp om europeisk social integration.

Därefter betonas den roll som åren med krispolitik har inneburit – men också att kritiken nu växer.

EU:s dagordning sedan 2008, med avregleringar och krisförvaltningsmetoder, har medfört att samtliga medlemsstater tillämpar slagkraftiga och omfattande reformer av arbetsrätts- och sociallagstiftning, samt av de regler som styr den offentliga sektorn. [...]

Sakta men säkert börjar internationella och europeiska organisationer för mänskliga och sociala rättigheter – som ILO, Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna, Europarådets kommitté för sociala rättigheter, men även nationella domstolar och författningsdomstolar – fördöma dessa åtgärder [...] eftersom de innebär en tydlig och uppenbar

---

<sup>48</sup> ETUI (2014) ”*Benchmarking Working Europe 2014*”, sid 63-64.

överträdelse av internationella, europeiska och nationella grundläggande rättigheter [...]

Den seriösa kritiken uppmärksammas dock inte tillräckligt, menar ETUI, som dock hoppas på att en annan utveckling efter EU-valen 2014.

I synnerhet EU-kommissionen har fäst en stor ”vill ha”-stämpel på unionens rättsliga korpus om individuell och kollektiv arbetsrätt och har, via det nyligen antagna REFIT-programmet, gjort samma sak ”erga omnes” med EU:s *acquis communautaire*.<sup>49</sup> [...]

Den ekonomiska ersättningen för de medlemsstater som rapporterar tillbaka till Bryssel om framgångar med deras arbetsrättsliga reformer kan vara hög. Men det högsta priset betalas av samhället i allmänhet och av arbetstagaren i synnerhet. [...]

Efter fem år av åtstramningsåtgärder av detta slag är det helt klart att de inte har fungerat. [...] Det är dags för en radikal kursändring och för en övergång från åtstramning till de ”sociala investeringar” som efterfrågas av bland annat den europeiska fackföreningsrörelsen. [...]

Förhoppningsvis kommer detta att höras och beaktas av de nya EU-kommissionärerna och de nya medlemmarna i Europaparlamentet som ska väljas i maj 2014.<sup>50</sup>

Efter den dystra sammanfattningen ovan av den generella bilden växer dock en fråga. Om den översiktliga utvecklingen är så oroande – hur ser då den mer detaljerade situationen ut i några utvalda medlemsländer?

---

<sup>49</sup> REFIT syftar till att minska företagens administrativa börda, men ETUC varnar för att arbetsmiljöskyddet och löntagarnas inflytande kan minska. ”Erga omnes” är en rättslig princip som betyder ”i förhållande till alla”. ”Acquis communautaire” är de gemensamma rättigheterna och skyldigheterna för EU:s medlemsstater.

<sup>50</sup> ETUI (2014) ”*Benchmarking Working Europe 2014*”, sid 68. Vilken slags ersättning som avses i citatet är dock oklart, men en tolkning är att det är EU:s nödlån som avses.

# TRE EXEMPEL FRÅN EUROPAS ARBETSMARKNAD

Var går det att finna utmärkta beskrivningar av vad som händer på arbetsmarknaden i EU:s medlemsländer? Eurofound, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, är ett trepartsorgan inom EU som har sitt säte utanför Dublin.

Huvuduppgiften sedan bildandet 1975 har varit att bidra med kunskap om social- och arbetsmarknadspolitik. Syftet, som slogs fast i rådets förordning (EEG) nr 1365/75, är att ”bidra till att planera för och utforma bättre levnads- och arbetsvillkor i Europa”.<sup>51</sup>

En av Eurofound's viktigaste rapporter under 2014 var ”*Impact on the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*”. Här finns en rad statistisk och uppgifter som kan användas för att teckna en bild av utvecklingen i enskilda länder.

## Case ett: Storbritannien

Eurofound rapporterar att fackförbundens anslutningsgrad har minskat något i Storbritannien sedan 2008, men det verkar vara en fortsättning på en generell trend snarare än en utveckling som beror specifikt på finanskrisen. Från 2004 till 2011 har andelen brittiska löntagare som är anslutna till en fackförening minskat från 32 till 30 procent. Som jämförelse kan nämnas att 68 procent av arbetarna och 73 procent av tjänstemännen i Sverige är fackligt anslutna, enligt siffror från första kvartalet 2012.<sup>52</sup>

Under krisen fick offentligtanställda som tjänar mer än £25 000 i årslön – ungefär 287 000 kronor – frysta löner i över två år. Även en av fem *pay settlements*, löneuppgörelse som uppnås med eller utan medlare, resulterade i frysta löner (i synnerhet i den offentliga sektorn).

2011 rapporterade 33 procent av de anställda att lönen hade minskat eller frysts på grund av lågkonjunkturen. 19 procent uppgav att restriktioner i tillgången till betald övertid hade införts, och 6 procent inrapporterade en minskning av förmåner som inte är relaterade till lönen. 2012, noterar Eurofound, verkar löneökningarna dock vara relativa stabila.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> [www.eurofound.europa.eu/about/faq/index\\_sv.htm](http://www.eurofound.europa.eu/about/faq/index_sv.htm)

<sup>52</sup> Eurofound (2014) ”*Impact on the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*”, sid 11 och 14. De svenska siffrorna är hämtade från: LO (2012) ”*Facklig anslutning år 2012. Facklig anslutning bland anställda efter klass och kön år 1990–2012*” av Mats Larsson.

<sup>53</sup> Ibid, sid 36.

Vad gäller förändringar av minimilöner tillhör Storbritannien den stora gruppen EU-länder där den lägsta lönen har "minskat eller legat stilla". Från 2008 till 2014 år var inflationen ständigt högre än uppräknningen av minimilönen, men den brittiska regeringen har annonserat en höjning med 19p till £6.50 – ungefär 75 kronor – som ska implementeras i oktober 2014. Det är en ökning kring 3 procent, medan inflationen ligger på 1,9 procent.<sup>54</sup>

Storbritannien är också ett exempel på ett medlemsland, liksom Bulgarien och Spanien, där löntagarnas möjlighet till rättslig prövning vid tvister med arbetsgivaren har försämrats. I juni 2012 meddelade regeringen att de planerar att uppmuntra användningen av "förlikningsavtal" för att enklare kunna avsluta anställningar utan att tvisten hamnar i arbetsdomstol. "Detta är sannolikt kopplat till ambitionen att minska antalet mål i arbetsdomstolarna, snarare än direkt till krisen", menar Eurofound.<sup>55</sup>

Eurofound's granskning noterar också att Storbritannien tillhör den relativt lilla gruppen länder där antalet löntagare i olika former av utbildning och träning minskade under krisåren.<sup>56</sup>

Ett centralt område för den föreliggande rapporten är förekomsten av tillfälliga anställningar, som Eurofound grupperar på tre olika sätt. Storbritannien återfinns i den mest förväntade kategorin: Den relativt stora gruppen länder där antalet löntagare med tillfälliga anställningsformer ökade under krisåren som en följd av mer flexibla anställningsvillkor. Andelen tillfälligt anställda som andel av arbetskraften är dock relativt liten och ökningen är modest: Från 5,7 procent 2007 till 6,0 procent 2011. Däremot ökade andelen som uppger att jobbar ofrivillig deltid relativt kraftigt under samma period.<sup>57</sup> Explosionen av "zero hour contracts" (se nedan) ingår dock inte den statistik som Eurofond redovisar.

Andelen anställda som trodde att det var mycket sannolikt eller ganska sannolikt att de skulle förlora jobbet inom sex månader steg också markant: Från 8,3 procent 2007 till 13,4 procent 2012. Det totala antalet arbetade timmar minskade, liksom den utbetalda övertiden – vilket för arbetsgivarna verkar ha kompensats av mer obetald övertid.<sup>58</sup>

Vad gäller den mer subjektiva upplevelsen av stress i arbetslivet dominerar två olika undersökningar i Storbritannien. Den ena görs av HSE (*Health and Safety Executive*), den andra av TUC (*Trades Union*

---

<sup>54</sup> Ibid, sid 20 samt [www.bbc.com/news/business-26543267](http://www.bbc.com/news/business-26543267).

<sup>55</sup> Eurofound (2014) "Impact on the crisis on industrial relations and working conditions in Europe", sid 30f.

<sup>56</sup> Ibid sid 51. De andra länderna var Cypern, Ungern, Irland, Lettland och Polen.

<sup>57</sup> Ibid, sid 54ff. Eurofound's term är "temporary employment" som ökar på grund av "flexibilisation of employment conditions". Diagram över ökningen av ofrivillig deltid på sidan 55.

<sup>58</sup> Ibid, sid 53, 56f och 61f.

Congress). Den förra rapporterar en ökning av stressnivån i arbetslivet fram till 2010 och därefter en liten minskning, medan den senare visar på stress som en kontinuerligt stigande riskfaktor i arbetslivet. I en annan undersökning av WERS (*Work Employment Relations Study*) uppger 29 procent av löntagarna att arbetsbördan har ökat på grund av den senaste lågkonjunkturen.<sup>59</sup>

TUC rapporterar också att de noterade en ökning av förekomsten av mobbning på arbetsplatsen mellan 2008 och 2010. Andelen våld visar ingen klar tendens, men sexuella trakasserier ökade. I Storbritannien har även ett samband mellan antalet löntagare som kommer till jobbet fast de är sjuka och planerade uppsägningar noterats. Antalet arbetsplatsolyckor minskade med nästan 19 procent mellan 2007 och 2010.<sup>60</sup>

Den stora förändringen vad gäller löntagarnas rättigheter på den brittiska arbetsmarknaden nämns dock inte i Eurofound's rapport. "Zero hour contracts" (noll-timmars-kontrakt) innebär ett slags ramavtal där lön och villkor regleras – men utan att arbetstagaren garanteras något arbete. Den senare är "on call" och står till förfogande när arbetsgivaren behöver, men inget visst antal timmar eller någon speciell arbetstid på dygnet behöver specificeras. Den arbetspresterande parten får inget löfte om arbete och får bara ersättning för de timmar som eventuellt arbetas.<sup>61</sup>

Arbetsformen "zero hour contracts" har exploderat på den brittiska arbetsmarknaden och antalet kontrakt, enligt ONS (*Office for National Statistics*), uppgår till 2,7 miljoner. Enligt en undersökning som började 20 januari 2014 och som pågick i två veckor fick 1,4 miljoner av dessa åtminstone några timmars arbete under perioden. Men 1,3 miljoner erhöll inte en enda arbetstimme under samma period.

Sedan 2008 har ungefär 80 procent av alla nya jobb i Storbritannien haft denna kontroversiella anställningsform. Diagrammet nedan sammanfattar den snabba tillväxten av "zero hour contracts" mellan 2012 och 2013 på ett övertydligt sätt.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> Ibid, sid 62ff och 67.

<sup>60</sup> Ibid, sid 70f och 73.

<sup>61</sup> För en översikt av "zero hour contracts": [www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4468](http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4468)

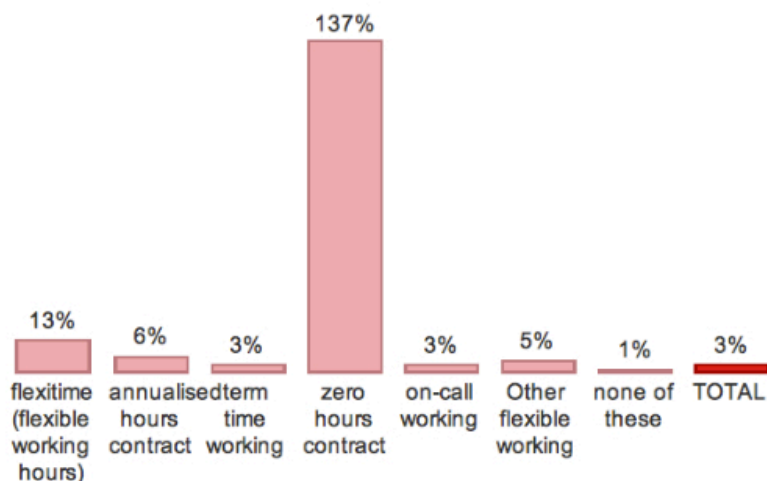
<sup>62</sup> Diagrammet är gjort av The Guardian, bygger på statistik från ONS och återfinns på: [www.theguardian.com/news/datablog/2014/apr/30/new-data-on-zero-hours-contracts-adds-to-a-worrying-picture](http://www.theguardian.com/news/datablog/2014/apr/30/new-data-on-zero-hours-contracts-adds-to-a-worrying-picture).



**Figur 13: Utvecklingen av flexibla anställningsformer i Storbritannien**

### Increase in flexible working responses to the Labour Force Survey

Percentage change between Oct-Dec 2012 and Oct-Dec 2013, by category



Det bör tilläggas att ”zero hour contracts” är en aktuell fråga i den brittiska inrikespolitiska debatten. I ett tal till fackföreningen GMB, som har över 600 000 medlemmar i flera olika yrkessektorer, lovade Labours ledare Ed Miliband i juni 2014 att bekämpa den ”epidemi av osäkerhet som sveper över Storbritannien”. Milibands löften inkluderade en kamp mot bostadsbristen, låga löner, utnyttjande av migrantarbetare samt ”zero hour contracts”.<sup>63</sup>

### Case två: Tyskland

Tyskland är ofta den europeiska krisens positiva undantag. Eurofound noterar att vad gäller anslutningsgraden till fackföreningar så avstannar den sjunkande trenden under krisåren i Tyskland. Vidare framhålls den omfattade akademiska diskussionen kring det ansvar som arbetsmarknadens parter ska ha tagit. I korthet anses systemet med kollektivavtal ha fått förnyad styrka genom överenskommelser – bland annat om arbetstidsförkortning – som gjordes bilateralt mellan arbetsmarknadens partner och ibland även med representanter från regeringen. Även en lite mer kritisk sammanfattning av forskaren Steffen Lehndorff citeras av Eurofound.<sup>64</sup>

Den nuvarande krisen har utlöst en bred rörelse i tyska kollektivavtal för plötsliga koalitioner på företagsnivå, inbäddade i en större medvetenhet av korporativism i krisläge.

<sup>63</sup> [www.theguardian.com/politics/2014/jun/12/miliband-vows-end-epidemic-insecurity-sweeping-britain](http://www.theguardian.com/politics/2014/jun/12/miliband-vows-end-epidemic-insecurity-sweeping-britain).

<sup>64</sup> Eurofound (2014) ”Impact on the crisis on industrial relations and working conditions in Europe”, sid 14 och 21.

Utvecklingen startade nästan över en natt, på grund av chocken över den plötsliga och dramatiska ekonomiska nedgången, och i ett politiskt klimat inför ett val där stora aktörer inte var intresserade av konfrontation.<sup>65</sup>

Eurofound noterar också att förekomsten av ”öppningsklausuler” (*opening clauses*) kan ses som en sorts decentralisering på arbetsmarknaden eftersom de leder till mer flexibilitet i applicerandet av kollektivavtal på lägre nivåer. Sådana klausuler är vanliga på den tyska arbetsmarknaden där parterna på företagsnivå kan avvika från sektorsavtal, i synnerhet vad gäller arbetstider och lön. Exempel kan hämtas från kemi- och tekniksektorerna.<sup>66</sup>

Utvecklingen kan dock även ses som en urholkning av kollektivavtalens täckningsgrad, inte minst om andra oroande faktorer adderas, som den lägre anslutningsgraden över tid. För att illustrera utvecklingen använder Eurofound ytterligare ett citat av forskaren Steffen Lehndorff:

Utmärkande för förändringar i de tyska kollektivavtal sedan 1990-talet har varit en gradvis urholkning av systemet när det gäller täckning och effekt. Till skillnad från i länder med starka kollektiva förfaranden när avtalen ska förlängas, medför den fackliga nedgången i Tyskland att arbetsgivarorganisationerna försvagas, vilket i sin tur leder till nedgång av kollektivavtal täckning.

Från början 2000-talet fram till början av den nuvarande krisen har erosionen förvärras av fragmentering genom lokala förhandlingar om eftergifter, som innebär avvikelser från kollektivavtalade branschstandarder.<sup>67</sup>

En av flera kategorier där Eurofound noterar att Tyskland avviker på vad som kan anses vara ett positivt sätt – trots Lehndorffs varningsklockor – är kollektivavtalens genomsnittliga längd. De ökade under krisens första fas, från 22,2 månader 2007 till 24,3 månader 2010.<sup>68</sup>

I stället för löneökningar finns många tyska exempel på att löntagarna drabbades av frysta löner eller engångsutbetalningar (som inte är pensionsgrundande). Eurofound noterar att trots att krisen inte blev så djup i Tyskland har fackföreningarna ofta gått med på begränsa löneökningarna. Korttidsarbete, något som var relativt vanligt i Tyskland redan innan krisen, har också använts på många håll där det redan finns i det sektorsvisa kollektivavtalet. I Tyskland var sådan

---

<sup>65</sup> Ibid, sid 21.

<sup>66</sup> Ibid sid 26.

<sup>67</sup> Ibid, sid 42.

<sup>68</sup> Ibid sid 34.

arbetstidsförkortning vanligare än i något annat EU-land.<sup>69</sup>

När den generella arbetslöshetsstatistiken diskuteras är Tyskland, tillsammans med Belgien och Österrike, de EU-länderna där arbetslösheten var *lägre* 2011 än 2007. Tyskland var också det enda landet i EU28 där ungdomsarbetslösheten inte steg under 2009, det första verkliga krisåret. Andelen tillfälliga anställningar var stabil i Tyskland, och andelen löntagare som upplevde osäkerhet på arbetsplatsen på grund av en upplevd risk att förlora jobbet inom sex månader minskade. Antalet ofrivilliga deltidsanställningar sjönk medan system för utbildning och träning av arbetslösa stärktes. Tyskland är också ett av fyra EU-länder där frånvaro på jobbet ökade under krisen.<sup>70</sup>

Antalet arbetsplatsolyckor minskade kraftigt mellan 2007 och 2009, men ökade sedan något 2010. En förklaring till ökningen, som Eurofound diskuterar, är att den tyska tillväxten ökade och att antalet löntagare i arbetskraften helt enkelt blev fler.<sup>71</sup>

Inom mer subjektiva områden som upplevd balans mellan arbete och fritid rapporterar en barometer från *Gesundheit und Arbeit* en viss försämring sedan 2007. Det tyska facket DGB:s *Index Gute Arbeit* beskriver att 36 procent av löntagarna upplever ”hög” eller ”mycket hög” tidspress på jobbet, och 61 procent upplevde en ökad press på grund av krisen. I ett index som anger hur nöjd du är på jobbet (*job satisfaction*) är trenden dock tydligt positiv i Tyskland. De anställda upplevde överlag en ”relativt stark positiv förändring” under krisåren.<sup>72</sup>

Eurofound lägger ingen värdering i hur Tyskland, och i synnerhet dess parter på arbetsmarknaden, har hanterat krisen. Mellan raderna samt i siffror och tabeller framstår dock Tyskland som det land som klarade sig bäst under krisåren. Men precis som i fallet med ”*zero hour contracts*”, som inte nämndes i relation till Storbritannien, undviker Eurofound den tyska debatten om förekomsten av ”*minijobs*” (som kan kallas ”minijobb” på svenska).

”Minijobb” introducerades av den socialdemokratiska kanslern Gerhard Schröder 2003 som ett led i att reformera den tyska arbetsmarknaden och göra den mer flexibel. Förespråkarna menar att ”minijobb” erbjuder en väg in på arbetsmarknaden för bland annat ungdomar, arbetslösa äldre, personer med så kallad invandrarbakgrund, och hemmafruar. Dessutom anses det vara ett praktiskt system för arbetsgivare i bland annat handel- och restaurangbranschen som upplever en arbetspuckel under vissa av dygnets timmar, till exempel i lunchrusningen.<sup>73</sup>

---

<sup>69</sup> Ibid sid 35f och 37f.

<sup>70</sup> Ibid, sid 49, 54, 57, 59, 62, 71.

<sup>71</sup> Ibid, sid 72f.

<sup>72</sup> Ibid, 63f, 68, 79f.

<sup>73</sup> [www.theguardian.com/commentisfree/2012/aug/21/mini-jobs-germany-britain](http://www.theguardian.com/commentisfree/2012/aug/21/mini-jobs-germany-britain)

Kritiker menar dock att det arbetsmarknadspolitiska undret i Tyskland på senare år – *jobwunder* – förklaras av just baksidan med ”minijobb”. Systemet innebär att miljontals löntagare arbetar till låga löner och under usla villkor. Det bidrar till att arbetslösheten ”bara” ligger kring sju procent, men den stora gruppen ”minijobbare” lägger grunden till en ihålig ekonomisk utveckling som de själva inte får ta del av, menar kritikerna.

På den tyska arbetsmarknaden har nästan en av fem löntagare – runt 7,4 miljoner människor – ett ”minijobb” som maximalt ger €450 i månaden (ungefär 4 140 kronor). Timlönen ligger ofta mellan €5 och €10 och är skattebefriad (ungefär mellan 46 och 92 kronor). ”Minijobb” ger dock inte samma förmåner och är inte pensionsgrundande på samma sätt som vanliga jobb. Ungefär två av tre ”minijobbare” är kvinnor och de flesta ”minijobb” återfinns i servicesektorer med relativt låga krav utbildning som till exempel catering- och restaurangbranschen, omvårdnadsyrken, samt byggsektorn.

Kritiker framhåller även att ”minijobs” har bidragit till att öka ojämlikheten mellan löntagarna. Den översta kvartilen av tyska löntagarna – höginkomsttagarna – fick löneökningar på i medeltal 25 procent mellan 1999 och 2010. Men lönerna i den lägsta kvartilen – en av fem tyska löntagare har som sagt ”minijobb” – såg en ökning på endast 7,5 procent. Samtidigt var inflationen ungefär 18 procent under samma period, vilket medförde en reallönesänkning för den femtedel som har lägst lön.<sup>74</sup>

Det finns även annan statistik som oroar betraktare av den tyska arbetsmarknaden. En studie av Europeiska centralbanken visade att det tyska medianhushållets *net household worth* – värdet på bostäder, aktier och andra tillgångar minus lån och övriga skulder i ett hushåll – var lägre än i Grekland. Tysklands BNP per capita ligger bara strax över euroområdetets genomsnitt. En fjärdedel av alla tyska löntagare tjänar mindre än €9,50 i timmen (knappt 90 kronor). Därmed är det bara Litauen i Europa som har en högre andel låginkomsttagare, beräknat som den andel av löntagarna som tjänar mindre än två tredjedelar av den nationella genomsnittslönen.<sup>75</sup>

---

74

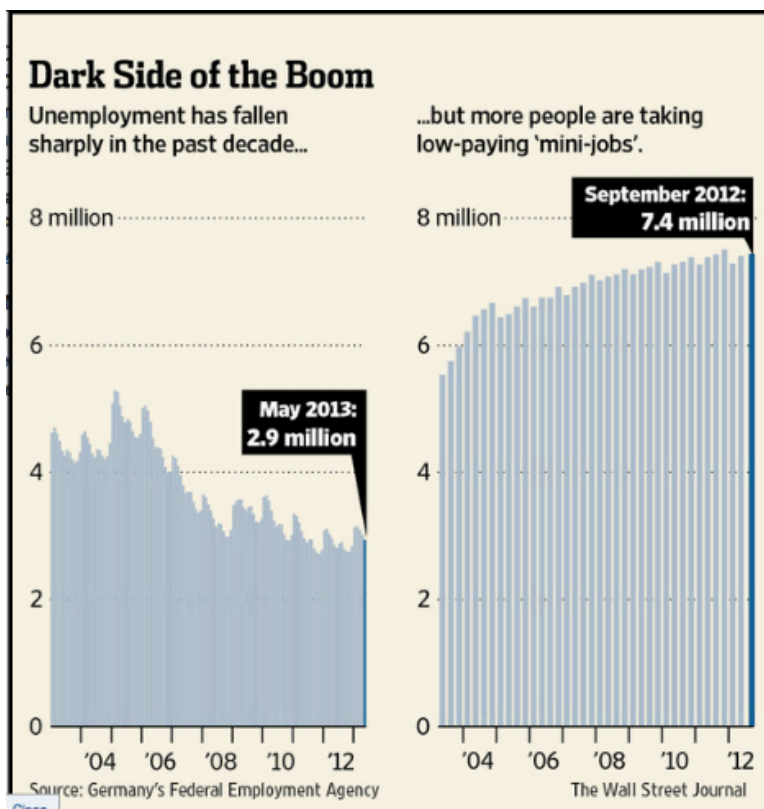
<http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424127887324682204578512782697519080>

[www.theguardian.com/world/2013/aug/30/low-paid-germans-mini-jobs](http://www.theguardian.com/world/2013/aug/30/low-paid-germans-mini-jobs)

[www.theguardian.com/commentisfree/2012/aug/21/mini-jobs-germany-britain](http://www.theguardian.com/commentisfree/2012/aug/21/mini-jobs-germany-britain)

<sup>75</sup> [www.theguardian.com/world/2013/aug/30/low-paid-germans-mini-jobs](http://www.theguardian.com/world/2013/aug/30/low-paid-germans-mini-jobs)

Figur 14: Utvecklingen arbetslöshet respektive ”minijobs” i Tyskland<sup>76</sup>



Det är inte den föreliggande rapportens ambition eller syfte att politiskt eller ekonomiskt utvärdera ökningen av ”minijobb”. I den tyska inrikespolitiska debatten kom dock under våren beskedet att kanslern Angela Merkel och hennes parti CDU har ställt sig bakom den socialdemokratiska koalitionspartnern SPD:s krav på en lagstadgad tysk minimilön. Förslaget skulle i korthet medföra en minimilön på €8,50 från och med 1 januari 2015 (ungefär 78 kronor), som sedan ska revideras årligen från och med 1 januari 2018.

Det ena av Tysklands federala lagstiftande organ – *Bundestag* – ska ta ställning till förslaget under sommaren 2014. Det andra överhusliknande organet – *Bundesrat* – förväntas behandla frågan i september.<sup>77</sup>

<sup>76</sup>

<http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424127887324682204578512782697519080>. Notera att namnet på grafen gör en populärkulturell referens till Pink Floyds konceptalbum från 1973 ”*The dark side of the moon*”.

<sup>77</sup> [www.bbc.com/news/business-26851906](http://www.bbc.com/news/business-26851906)

## Case tre: Polen

Polen klarade sig relativt bra under Europas ekonomiska kris. Arbetslösheten på 9,6 procent (mars 2014) är lägre än EU:s genomsnitt på 10,5 procent. Utvecklingen på landets arbetsmarknad är intressant att studera närmare då den även uppvisar en del välkända svagheter. Den höga ungdomsarbetslösheten på 26,3 procent i mars 2014 ligger betydligt över EU-genomsnittet på 22,8 procent. Liksom i Tyskland finns även stora inslag av osäkra anställningsformer bland dem som har jobb, inte minst bland ungdomar.<sup>78</sup>

Eurofound betonar att Polen är ett av flera EU-länder där den globala finanskrisen blev ett tveeggat svärd för den sociala dialogen. Å ena sidan innebar de ökade problemen på arbetsmarknaden en större efterfrågan på koordinerade lösningar mellan staten och arbetsmarknadens parter. Vissa resultat uppnåddes vilket visade att dessa försök till trepartslösningar inte var bortkastade.

Samtidigt så underströk recessionen fackföreningarnas relativa svaghet gentemot såväl staten som arbetsgivarna, vilket framkallade ”en radikaliserad av den sociala dialogen som lämnade mindre utrymme för kompromisser”. Statusen på den sociala dialogen försämrades särskilt och kontinuerligt efter en överenskommelse om ett anti-krispaket som uppnåddes 2009.<sup>79</sup>

Arbetsmarknadens parter på nationell nivå överlämnade en lista med förslag på åtgärder – ett ”autonomt anti-krispaket” – som regering utgick ifrån och hade som referens när olika lagförslag drevs igen. Det ”autonoma paketet” beskrivs dock som en pyrrusseger eftersom den sociala dialogen därefter blev sämre. Eurofound pekar inte ut något direkt samband, men tre år i rad efter krispaketet har den nationella minimilönen höjts av regeringen utan föregående konsultation med parterna på arbetsmarknaden. 2012 var Polen ett av bara fem EU-länder där minimilönen ökade mer än inflationen. Det ska dock noteras att lönerna för löntagare i offentlig sektor frystes under 2011.<sup>80</sup>

Polen var ett av de länder där korttidsarbeten skapades via ny lagstiftning i samband med krisen och på arbetsplatser i olika multinationella företag gjordes överenskommelser om kortare arbetstider. I stället för reella uppsägningar infördes en möjlighet att reducera arbetstiden – men även att förflytta löntagaren till en ”inaktivitetsfas” utan arbete i maximalt sex månader – om arbetsbrist råder.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> [www.neurope.eu/article/challenges-and-opportunities-polands-labour-market](http://www.neurope.eu/article/challenges-and-opportunities-polands-labour-market)

<sup>79</sup> Eurofound (2014) *Impact on the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*, sid 13 och 15.

<sup>80</sup> Ibid sid 18, 25, 36.

<sup>81</sup> Ibid sid 37f.

Inom de mer subjektivt upplevda delarna av Eurofound's statistik var Polen ett av fem länder som rapporterade en förbättrad balans mellan arbete och fritid under krisen. Men frågorna som polackerna besvarar och som utmålar en relativ förbättring döljer en tuff verklighet: 61 procent säger att de inte kan ta en dag ledigt från jobbet utan att använda rätten till en så kallad "familje-nöd-dag". Siffran, som är från 2010, är tio procentenheter lägre än 2005 men framstår likväl som förhållandevis hög.<sup>82</sup>

Fysiskt våld bland manligt anställda på arbetsplatsen ökade i Polen mellan 2009-2012. Vad gäller frånvaro på jobbet ökade den i Polen under krisens första år, för att sedan minska. Därefter anslöt utvecklingen till den logiska huvudströmningen i Europa: I kristider är du mer benägen att gå till jobbet i alla väder. Även vad gäller antalet arbetsplatsolyckor gick Polen emot den generella trenden: Mellan 2008 och 2010 minskade de i alla länder förutom i Polen och Irland. I rapporterna om hur löntagarnas trivs med sina arbeten hamnar Polen i gruppen där en liten ökning kan noteras.<sup>83</sup>

Vad gäller den viktiga debatten om tidsbegränsade anställningar noterar Eurofound att Polen och Spanien har upplevt en liknande utveckling, trots att länderna drabbades av krisen olika hårt. Som ett resultat av krispaketet i Polen 2009 blev det möjligt att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra hur många gånger som helst. Tidigare fanns en begränsning som innebar att detta bara kunde göras två gånger.

Trots detta har den generellt positiva utvecklingen på den polska arbetsmarknaden inneburit att tidsbegränsade anställningar har omvandlats till fasta jobb. Eurofound konstaterar dock att den polska utvecklingen är en "outlier" (avvikare) i det mönster där policybeslut under krisåren kan länkas till tillväxten av fler osäkra anställningsformer.

Att antalet tidsbegränsade anställningar även har minskat i krisens Spanien förklarar Eurofond med att det var dessa jobb som försvann först när den spanska ekonomin stramades åt och arbetslösheten sköt i höjden. Det ska också framhållas att den positiva utvecklingen i Polen är modest och sker från en oroväckande nivå. 2007 hade hela 28,2 procent av landets löntagare tidsbegränsade anställningar – den nästa högsta siffran i EU. 2011 hade andelen sjunkit till 26,9 – som då hade blivit den högsta siffran i EU.<sup>84</sup>

Frågan om den polska arbetsmarknaden har även adresserats av Laszlo Andor, EU-kommissionär från Ungern med ansvar för sysselsättning, socialpolitik och inkludering. I ett tal om den polska arbetsmarknaden, som Andor höll i början av maj 2014, framhöll Andor att "Polen

---

<sup>82</sup> Ibid 63f.

<sup>83</sup> Ibid 70ff samt 76.

<sup>84</sup> Ibid 54ff.

uppvisar en mycket låg övergång från visstidsanställningar till fasta anställningar” – tvärtemot Eurofound's resonemang. Han framhåller också att landet har en ”överdriven användning av visstidsanställningar” – vilket statistiken ovan bekräftar – samt att anställningarna ofta ”vilar på civilrättsliga avtal som inte ger någon social trygghet”.

Andor nämner också att Polen nyligen har genomfört nya lagändringar som ska stärka sysselsättningen och arbetsmarknadens parter. Eventuella framsteg beror på om ”de nya förslagen verkligen genomförs i praktiken”, framhåller EU-kommissionären.

Att minska människors anställningstrygghet under en lågkonjunktur ”kan få negativa ekonomiska effekter på kort sikt”, säger Andor vidare. Bland de förslag som Andor tror skulle förbättra den polska arbetsmarknaden nämns EU-kommissionens förslag om en ungdomsgaranti. Även andra delar av talet framstår nästan som ett svar på de problem som har beskrivits i rapporten hittills:

En dynamisk arbetsmarknad behöver en bra arbetslöshetsförsäkring. Det är också viktigt att genomdriva regler om kvaliteten på arbetsförhållandena, inbegripet hälsa och säkerhet på jobbet och skydd mot odeclarerat arbete.

Anledningen till att jag belyser problemet med segmentering av arbetsmarknaden är både för att det är ett socialt problem som minskar många familjers livskvalitet, men också för att det påverkar sysselsättningsgraden och produktiviteten hos arbetskraften negativt. [...]

Att skydda rätten att arbeta i ett annat land och främja rörligheten på arbetsmarknaden är viktig för att förbättra de ekonomiska utsikterna för Europa. Dessutom är människors kontinuerliga rörlighet mellan länder viktigt även för att stärka den politiska enigheten i Europa – självfallet under förutsättning att vi garanterar bra arbetsvillkor för migrerande och utstationerade arbetstagare.

Utnyttjande av löntagare kan inte tolereras, och det är mycket viktigt att förhindra en social kapplöpning mot botten på den europeiska arbetsmarknaden. EU-lagstiftningen spelar självklart en stor roll här. [...]

Arbetsförhållandena är en viktig faktor som påverkar människors beslut om de ska stanna utomlands eller återvända hem. Det är också anledningen till att Polen borde vara intresserat av att minska segmenteringen av arbetsmarknaden, bland annat genom att förbättra situationen för visstidsanställda.



Fler människor behöver för att kunna bygga en anständig jobbkarriär över tid. I själva verket borde alla som vill arbeta kunna få göra det.<sup>85</sup>

Om vi jämför EU-kommissionären Andors tal med den kritik från ETUI som citerades i slutet av den föreliggande rapportens kapitel två, framkommer en bild av samhörighet i problembeskrivning och generella åtgärdsförslag. Den frågan som måste ställas nu är följaktligen vilka som är nyckelaktörer, och vilka förslag som cirkulerar i debatten, om Andors ord om bland annat situationen i Polen ska blir verklighet på Europas arbetsmarknad.

---

<sup>85</sup> Hela talet återges på: [www.neurope.eu/article/challenges-and-opportunities-polands-labour-market](http://www.neurope.eu/article/challenges-and-opportunities-polands-labour-market)

# VAD BÖR GÖRAS?

## Tips ur bokfloden

I det följande rekommenderas några böcker som handlar om hur EU kan bemöta sina olika utmaningar. Förhoppningen är att ge läsaren tips till vidare läsning, både vad gäller ett par böcker som har ett mer övergripande anslag om bland annat EU:s demokratiska underskott, samt ett par med direkt koppling till fackföreningsrörelsen och arbetsmarknaden.

En klassiker vad gäller behovet att partipolitiserade EU och göra unionen mer demokratisk är ”*What’s wrong with the Europe Union and how to fix it*” av professor Simon Hix vid London School of Economics and Politics. Hans huvudargument är att EU behöver mer politisk konkurrens, vilket skulle stimulera uppkomsten av nya policyidéer, främja koalitionsbyggen mellan både europeiska partigrupper och EU:s institutioner, samt öka incitamenten och sannolikheten för intressant mediebevakning av EU-frågor. De stora vinnarna skulle bli Europas medborgare, som enklare skulle kunna identifiera vilka som styr EU, utkräva ansvar och rösta bort politiker de inte gillar.

Hix målar upp ett fiktivt scenario i vilket posten som ny ordförande för EU-kommissionen bestäms i en alleuropeisk politisk kampanj mellan högerens José Manuel Barroso och vänsterns Margot Wallström. Valrörelsen 2014, med de olika partigruppernas *spitzenkandidaten* (toppkandidater) som kampanjade i olika medlemsländer och möttes i tv-debatter, får sägas ha blivit ett första steg mot Hix fiktiva scenario.<sup>86</sup>

En bok med lika talande men något argare titel är ”*The Battle for Europe. How an elite hijacked a continent and how we can take it back*” av Thomas Fazi. Hix bok publicerades redan 2008 och har flera år på nacken, medan Fazis släpptes och skapade debatt under våren 2014. Fazi menar att krisårens politik med nedskärningar – *austerity* – inte bara har varit en felaktig ekonomisk politik som har orsakat onödigt lidande. Han varnar för att det även är ett sätt för Europas välställda elit att trycka tillbaka välfärdsstatens landvinningar och flytta fram positionerna för den politiska högerens nyliberala projekt.

Förutom uppgörelsen med EU:s krispolitik (kapitel 1-4) sammanställer Fazi olika reformförslag som cirkulerar inom progressiva europeiska kretsar och som syftar till att dels göra EU mer demokratiskt och dels stärka unionens sociala dimension (kapitel 5-6). ”Alla borde läsa Pikettys bok såklart. Men Fazi [...] förtjänar en lika hög placering på

---

<sup>86</sup> Hix, Simon (2008) ”*What’s wrong with the Europe Union and how to fix it*”.

boklistorna” menar Henrik de Vos, professor vid University of Groningen.<sup>87</sup>

En lägesbild av utmaningarna för den europeiska fackföreningsrörelsen ges i ”*Facklig kräftgång. Rapporter från Europa*” av Anna Danielsson och Tommy Öberg. Författarna konstaterar inledningsvis att i fackets Europa varierar styrkan mätt i antalet medlemmar, liksom organisationsgraden. ”Men det som förenar är att facket pressas tillbaka. Färre medlemmar betyder sämre slagkraft i förhandlingar och politiker som lyssnar mer förstrött än tidigare”, skriver författarna och gör sedan nedslag i fem länder: Estland, Italien, Norge, Tyskland och Sverige.<sup>88</sup>

Ett genomgående drag är hur författarna möter liknande beskrivningar av fackets utmaningar och kräftgång, men också dess framtidspotential. Avslutningen hämtar inspiration från Italien och en förhoppning om mer alleuropeisk solidaritet och fler aktioner över nationsgränserna bland Europafackets drygt 60 miljoner medlemmar.<sup>89</sup>

En bok med tydlig koppling till arbetsmarknaden är Guy Standings andra och mer åtgärdsinriktade bok om prekariatet: ”*A precariat chapter. From denizens to citizens*”. Boken publicerades våren 2014 och är en direkt konsekvens av alla de reaktioner som Standing fick i samband med hans första bok om prekariatet samt den efterföljande debatten och bokturnén.

Inledningsvis citerar Standing en graffitimålning i Madrid: ”Det värsta skulle vara en återgång till det gamla vanliga”. Därefter diskuteras och problematiseras prekariatet som begrepp och den europeiska krisens åtstramningspolitik. Först därefter, från sidan 151 och nästan 230 sidor framåt, kommer det som boken storslaget flaggar för: Ett manifest för prekariatet i 29 olika artiklar.

Förslagen spänner över vida områden, från synen på arbete och hur arbetsmarknadsstatistik samlas in, via krav på en universell basinkomst för alla jordens medborgare till migrantarbetares rättigheter. Politiska förslag blandas med beskrivningar av till exempel explosionen med ”*zero hour contracts*” i Storbritannien och läget för den svenska fackföreningsrörelsen.

Standings manifest och förslagslåda har bland annat uppmärksammats av EU-kommissionären Laszlo Andor som citerades i föregående

---

<sup>87</sup> Fazi, Thomas (2014) ”*The Battle for Europe. How an elite hijacked a continent and how we can take it back*”. Jämförelsen med Picketty används (föga förvånande) av förlaget i marknadsföringen av boken.

<sup>88</sup> Danielsson, Anna och Öberg, Tommy (2012) ”*Facklig kräftgång. Rapporter från Europa*”, sid 14f.

<sup>89</sup> Ibid, sid 134.

kapitel. ”Det enda sättet för politiker att komma före i kurvan är att betrakta förslagen seriöst”, menar Andor.<sup>90</sup>

En åtgärds katalog för den svenska arbetsmarknaden presenteras i boken ”*Stoppa skitlivet. Strategier mot osäkra anlitandeformer*” av Shadé Jalali och Mats Wingborg. Deras punkter är något färre än Standings – 22 jämfört med 29 – men är å andra sidan betydligt mer konkreta. Författarnas huvudsakliga observation är lika relevant på europeisk nivå: ”Viktigast för att motverka ökningen av osäkra anlitandeformer är att angripa arbetslösheten. Så länge arbetslösheten är hög kommer såväl arbetsgivare som politiker att försvara osäkra anlitandeformer med motiveringen att det ändå är bättre än arbetslöshet.”<sup>91</sup>

Bland de konkreta förslagen märks såväl välkända fackliga krav om till exempel skärpta beställaransvar, som behovet av opinionsbildning för att vinna debatten i allmänhetens ögon. Det viktigaste förslaget är dock inspirerat av den europeiska situationen: Ta ett samlat grepp på de osäkra anlitandeformerna. Erfarenheter från Europa visar, som vi har sett, att om en osäker anlitandeform begränsas kan en annan öka.<sup>92</sup>

## Partier och fackföreningar

Är EU ett unikt fredsprojekt som fackföreningsrörelsen alltid måste visa lojalitet gentemot? Eller har unionen blivit en självklarhet som måste ifrågasättas när en nyliberal ursparning blir uppenbar och det sociala Europa ständigt motarbetas?

Hur Europas fackföreningsrörelse kan och bör förhålla sig till Europaprojektet, i dag och under överskådlig framtid, är ämnet för boken ”*Trade unions for a change of course in Europe. The end of a cosy relationship*”. Redaktörerna Wolfgang Kowalsky och Peter Scherrer noterar inledningsvis att den europeiska fackföreningsrörelsen framstår som alltmer uppdelad i olika läger. För eller emot den Europeiska konstitutionen, Lissabonstrategin, EU2020, utvecklingen av den sociala dialogen? Globala lösningar eller fördjupad europeisk integration? Och vad gäller det sistnämnda: Kan euroländerna gå före? Och när EU:s institutioner dominerar av den politiska högern: Samarbeta eller motarbeta?<sup>93</sup>

Boken är en introduktion till debattläget inom den europeiska fackföreningsrörelsen. En oroande händelsekedja som kan skönjas

---

<sup>90</sup> Standing, Guy (2014) ”*A precariat chapter. From denizens to citizens*”. Citatet från Madrid återfinns i förordet på sid xxi.

<sup>91</sup> Jalali, Shadé och Wingborg, Mats (2013) ”*Stoppa skitlivet. Strategier mot osäkra anlitandeformer*”, citat från sid 17.

<sup>92</sup> Ibid, sid 17ff.

<sup>93</sup> Kowalsky, Wolfgang och Scherrer, Peter (redaktörer) (2011) ”*Trade unions for a change of course in Europe. The end of a cosy relationship*”, sid 7ff.

börjar med finanskrisen som blir en kris på arbetsmarknaden. Den fortsätter med framväxten av främlingsfientliga partier och försvagade fackföreningar med förlorade tro på EU ("euro-blues"), och resulterar i en åternationalisering av det europeiska projektet. Det är precis den utvecklingen som måste undvikas, menar Wolfgang Kowalsky.<sup>94</sup>

Fackföreningsrörelsen strategiska vägval spaltar Kowalsky upp på följande sätt.

- **Naivt pro-europeiskt vägval** - med risk för att europeiska fackföreningar uppfattas som en gren av EU-kommissionen eller som "nyttiga idioter" (Lenin).
- **Business as usual** – innebär att europeiska fackföreningar, precis som i dag, deltar i det institutionella nätverket (medverkar i makroekonomisk och social dialog, reagerar på EU-kommissionens initiativ, deltar i Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och i andra paneler och organ). En seriositet som ger respekt.
- **Selektiv opposition** – som i fallet med tjänstedirektivet. Syftar till att förhindra en förskjutning mot ett anti-socialt Europa, bland annat genom att utnyttja interna splittringar i pro-europeiska partier och genom att skapa tillfälliga koalitioner vid behov.
- **Grundläggande opposition** – skulle medföra en radikal kursändring för "ett annat Europa" där taktiken är i stället blir gerillakrigföring tills det officiella Europa ändrar kurs.
- **Aggiornamento** (uppdatering) – att dynamiskt och i offensivt utgångsläge alltid kämpa för ett socialt Europa, vilket kanske är möjligt först efter en tid av grundläggande opposition.<sup>95</sup>

Vägvalen presenteras med tillägget att de självfallet överlappar i vissa fall, och mellan raderna framkommer att författaren menar att det sistnämnda alternativet är att föredra.

Om vi vänder blicken från fackföreningsrörelsen till Europas politiska partier får vi i sammanhanget begränsa oss till vad paraplypartiet för EU:s olika socialdemokratiska partier – *Party of European Socialists* (PES) – har föreslagit på senare tid.

Frågan om ett "socialt Europa" har länge varit en av den progressiva Europarörelsens viktigaste diskussioner. En förklaring är den tidigare diskussionen om hur EU:s negativa integration har varit mer framgångsrik än den positiva, vilket i sin tur kan härledas till Jacques Delors tid som ordförande för EU-kommissionen och framstegen med skapandet av EU:s inre marknad. Socialisten och katoliken Delors dröm bestod dock inte bara av fyra friheter, utan även av en stark social dimension.

---

<sup>94</sup> Ibid 193f.

<sup>95</sup> Ibid, sid 186f.

Startpunkten för diskussionen om ett "socialt Europa" sätts ofta till 1988, då Delors höll ett berömt tal för den brittiska fackföreningsrörelsens federation *Trade Union Congress* (TUC). Talet anses ha svängt den brittiska arbetarrörelsen, inklusive partiet Labour, i mer Europavänlig riktning.<sup>96</sup>

Sedan finanskrisen 2008 och den efterföljande lågkonjunkturen har PES producerat i synnerhet tre dokument som är av intresse för den föreliggande rapporten.<sup>97</sup> I december 2010 samlades PES i Warszawa och beslutade om en "Europapakt om jobb och sociala framsteg för rättvis tillväxt".

Att den första av paktens tio huvudrubriker handlar om behovet av fler jobb i allmänhet är föga förvånande. Men det femte av paktens huvudområden har rubriken "Att öka jobbens kvalitet och att övervinna osäkerheten (*precariousness*) på arbetsmarknaden". En beskrivande och relativt översiktlig text återger många av de problem på EU:s arbetsmarknad som ETUI beskriver i detalj, bland annat anställningskontraktens bristande kvalitet.

Det slås också fast att den juridiska utvecklingen med domarna i en rad fall (Laval, Viking, Rüffert, Luxemburg), som beskrevs i kapitel 2.2, har inneburit stora problem. Därför ska "sociala framstegsklausuler" infogas i all ny EU-lagstiftning. Att en revision av utstationeringsdirektivet är nödvändig för att garantera den utstationerade arbetskraftens rättigheter framhålls också. Behovet av att se över bemannings- och arbetstidsdirektiven understryks.<sup>98</sup>

Det viktigaste dokumentet på senare tid vad gäller den europeiska socialdemokratins syn på en social dimension i EU är emellertid daterat till 27 februari 2013. "Mot en social union" heter ett manifest på åtta sidor som S-ministrar för sociala- och arbetsmarknadsfrågor har enats om.

Manifestet får sägas vara anmärkningsvärt offensivt och är bitvis väldigt detaljerat i sin beskrivning av hur den sociala dimensionen ska stärkas i EU:s olika beslutsprocesser. Huvudmålen sammanfattas i fem punkter (notera särskilt den fjärde punkten):

- 1. En social framstegspakt** ska sätta tydliga mål för alla medlemsländer: Minst 75 procent ska vara i arbete och maximalt 5 procent ska vara arbetslösa.

---

<sup>96</sup>

<http://www.theguardian.com/commentisfree/2007/sep/12/bringbacksocialeurope>

<sup>97</sup> Ett fjärde dokument presenterades i maj 2013. Det handlar om industripolitik och har referenser till att de ekonomiska rättigheterna ofta går före de sociala på grund av EU-domslut som Laval, men tillför inget nytt i övrigt. Läs vidare: PES (2013) "A European industrial policy for growth and employment?", sid 7.

<sup>98</sup> PES (2010) "A European employment and social progress pact for fair growth. Limiting and overcoming the employment and social crisis", sid 8f.

**2. Ett socialt protokoll** ska säkerställa att ekonomiska friheter inte går före sociala rättigheter. Sådana klausuler ska fogas till nästa EU-fördrag.

**3. Ett jobb- och socialt investeringsprogram** ska säkerställa att EU:s budget, men även medlemsländernas nationella budgetar, inkluderar större satsningar på program som investerar i sysselsättning och välfärd.

**4. Ett program för gemensam social standard** bildar en ambitiös åtgärds katalog som i korthet vill använda EU-nivån mer aktivt för att bekämpa bland annat problemen på arbetsmarknaden genom införandet av en ungdomsgaranti; förändra arbetstidsdirektivet och utstationeringsdirektivet i syfte att förbättra löntagarnas anställningsvillkor garantera lika lön för lika arbete; förstärka EU-lagstiftningen i arbetsmiljöfrågor; öka de gemensamma EU-ansträngningarna för att bekämpa långtidsarbetslöshet och förekomsten av ”arbetande fattiga” (*working poor*); införa minimiregler för att höja kvaliteten i arbetsmarknadspolitiska åtgärder; samt införa ett bindande mål om att medlemsländerna måste minska lönegapet mellan kvinnor och män med två procent varje år.

**5. En förstärkt social dialog** mellan arbetsmarknadens parter och det europeiska civilsamhället.<sup>99</sup>

Det manifest som PES antog på sin kongress inför Europaparlamentsvalen 2014, ”Mot ett nytt Europa”, är jobb den självklara huvudpunkten (vallöfte ett av tio, ”Det är dags att sätta jobben främst”). Brödtexten innehåller en rad formuleringar om situationen på arbetsmarknaden som säkert hade uppskattats av författarna till ETUI:s rapport.

Vi vill sätta stopp för social dumpning genom att avsluta utnyttjandet av arbetare och osäkra kontrakt som skadar många européer.

Vi vill främja social rättvisa. Vi kommer att insistera på starka regler för att garantera lika lön för lika arbete, skydda arbetstagarnas rättigheter och jobbets kvalitet, på att stärka fackliga rättigheter, social dialog och lagstiftning mot diskriminering; på att förbättra skyddet för arbetstagare som utstationerats i ett annat land genom att se över utstationeringsdirektivet; och främja bättre samarbete på EU-nivå om inspektioner av arbetsplatser.

---

<sup>99</sup> PES (2013) ”Towards a Social Union”, sid 3ff.

Vi kommer att införa anständiga minimilöner i Europa som fastställs antingen i lag eller genom kollektivavtal. Jobben vi skapar måste tillåta alla våra medborgare att delta i ekonomin som stolta jämlingar.<sup>100</sup>

Det mest relevanta dokumentet om vägen mot ett socialt Europa som har publicerats i Sverige efter finanskrisens utbrott är troligen Socialdemokraternas och LO:s rapport ”*För ett socialt Europa*”, som citerades i kapitel 2.2. Huvudmålet som måste uppnås enligt rapporten påminner om de målsättningar som vi har sett hos ETUI och PES. Det är inte så konstigt eftersom LO är en del av ETUC medan S är en del av PES.

I rapporten, som är initierad och har hög konkretionsgrad, anges målsättningen vara att ”förändra balansen mellan grundläggande fackliga fri- och rättigheter och den fria rörligheten för tjänster på EU:s inre marknad”.<sup>101</sup> Tre huvudsakliga vägar diskuteras.

**1. Införa ett socialt protokoll till EU:s fördrag.** Europafacket (ETUC) presenterades ett sådant förslag, som även PES står bakom, redan 2009 och bakgrunden är bland annat Lavalfallet. Det ska dock noteras att Lavaldomen presenterades innan Lissabonfördraget trädde i kraft och det nya fördraget anses ha förbättrat rättsläget, framhåller rapporten från S och LO. Dels är det nu inskrivet i EU-fördraget att unionen bygger på en ”social marknadsekonomi” (artikel 3 FEU). Dels har stadgarna om de grundläggande rättigheterna tillfogats.

Rapporten från S och LO konstaterar dock att det ”alltjämt finns tecken på att domstolen i liknade fall har följt samma logik som i Lavalfallet”. Därför skulle värdet av ett socialt protokoll vara stort eftersom det skulle ha samma rättsliga status som den övriga primärrätten. Om man beaktar att sociala rättigheter är fundamentala och systemviktiga till sin karaktär, adderar att EU har fått en stadga om grundläggande rättigheter, och lägger till ILO-konventioner som medlemsländerna redan har undertecknat, så skulle rättsläget vara gott med ett socialt protokoll, menar rapporten.<sup>102</sup>

## **2. Definiera ”social marknadsekonomi” och ”nationell identitet”.**

Rapporten från S och LO varnar vidare för att den ”sociala dimensionen i EU kopplas allt tätare till den ekonomiska samordningen inom ramen för den europeiska planeringsterminen” – något som vi tidigare har sett att ETUI varnar för. En möjlighet är därför att medlemsländerna närmare definierar vad som avses med relativt nya begreppet ”social marknadsekonomi”. Rapporten nämner bland annat initiativ inom den tyska arbetarrörelsen som innebär att en ”social pakt” bör kopplas till

---

<sup>100</sup> PES (2014) ”*Towards a New Europe*”, sid 1.

<sup>101</sup> ”*För ett socialt Europa. Rapport från Socialdemokraternas och LO:s arbetsgrupp för en strategi för införandet av ett socialt protokoll i EU:s fördrag*”, sid 7.

<sup>102</sup> Ibid, sid 19f.



EU:s finanspakt. Bland de tyska förslagen märks ”en gemensam konsoliderad nivå för bolagsskatter, samt ett bindande åtagande för medlemsstaterna att befinna sig inom ett angivet spann – i procent av BNP – för sociala utgifter”.<sup>103</sup>

En annan väg som nämns är att utnyttja Lissabonfördragets bestämmelse om ”nationell identitet” (artikel 4.2 FEU). Rapporten menar att om ”en medlemsstat definierar sin nationella identitet/modell bör man kunna hävda att den ska skyddas mot en juridisk eller politisk utveckling av EU som riskerar att underminera identiteten”.<sup>104</sup>

**3. Skapa fler minimiregler på EU-nivå.** Ytterligare ett förslag, menar rapporten från S och LO, är utgå från begreppet *social protection* och initiera en diskussion om att ”materiellt låsa vad som är minsta acceptabla nivåer för socialt skydd”. Den givna brasklappen är att minimiregler öppnar för att många länder lägger sig på den lägsta nivån. Samtidigt etableras ett golv för eventuell negativ konkurrens med låga sociala ambitioner, och det finns inget hinder för mer ambitiösa välfärdsmodeller.

Rapporten noterar att i krisens spår har Frankrikes socialistiske president François Hollande öppnat för mer EU-samarbete kring sociala frågor, vilket alltid väcker kontroversiella frågor om ökad överstatlighet. Under krisen har den tyska fackföreningsrörelsen också börjat begära ”*safeguard clauses*” för att garantera sociala rättigheter och socialt skydd.<sup>105</sup>

Den mest intressanta delen av rapporten från S och LO är emellertid en strategidiskussion om hur ett socialt protokoll kan bli verklighet. Inte mindre än sju scenarier med interiorer från EU:s beslutsmaskineri beskrivs, och de är värda att läsa och begrunda i sin helhet. Som avslutning på diskussionen här om hur resan mot en bättre arbetsmarknad kan se ut rent konkret, så återges en förkortad och redigerad version av rapportens slutsatser och scenarierna som kan leda till ett socialt protokoll. Det ska dock återigen understrykas att ett socialt protokoll inte på något sätt automatiskt löser frågan om atypiska anställningsfrågor. Men det skulle kunna bli en vändpunkt som kompletteras med ett strategiskt arbete för att förbättra och efterleva EU:s olika direktiv på det arbetsrättsliga området (som visstids-, deltids- och bemanningsdirektiven).<sup>106</sup>

1. Att vid full fördragsändring ställa tydligt krav på införandet av socialt protokoll. S bör ställa kravet redan vid förhandlingar i det europeiska konventet och den efterföljande

---

<sup>103</sup> Ibid sid 21.

<sup>104</sup> Ibid, sid 21.

<sup>105</sup> Ibid, sid 21f.

<sup>106</sup> Ibid, huvudscenarier på sid 26-30. Punkterna ska ses som en uppmaning till Socialdemokraternas partistyrelse och LO:s styrelse vad gäller deras fortsatta agerande i EU-frågor.

regeringskonferensen, samt i riksdagen villkora fördragsändring med socialt protokoll.

2. Att vid partiell fördragsändring (förenklat ändringsförfarande), med mycket begränsad förändring av fördragen som enbart syftar till att möjliggöra för euroländerna att hantera en akut eller framtida kris, inte ställa villkor på socialt protokoll. Däremot bör övriga partiella förändringar prövas från fall till fall (beroende på omfattning samt koppling till frågor som socialt protokoll kan lösa). Om ändringen är tillräckligt stor bör S villkora ratificeringen som ovan.

3. Att vid ratificeringen av anslutningsfördrag för nya medlemmar inte villkora med socialt protokoll – om inte förslag om andra fördragsförändringar samtidigt förekommer.

4. Att ta initiativ till i Europeisk rådet till beslut om rättsliga garantier för grundläggande fackliga fri- och rättigheter samt att bestämmelser i beslutet ska ingå i ett (socialt) protokoll som fogas till fördraget vid nästa revision.

5. Att i fråga om europeisk integration tydligt verka för att den inre marknads gränser förtydligas och att gemensamma sociala ambitioner lyfts fram. Svenska partier måste med arbetsmarknadens parter finna en gemensam strategi för att värna ett nationellt handlingsutrymme inom ramen för gemenskapsrättens förpliktelser.

6. Att inte medverka till att krispolitiken medför menliga effekter på socialt skydd, socialt skydd, socialförsäkringssystem, arbetsrättsliga standarder eller fackliga rättigheter.

7. Att inleda en diskussion om att fastställa vad som är minsta acceptabla nivåer för socialt skydd inom EU. Medlemsstaternas ska kunna införa striktare och för arbetstagarna mer förmånliga regler nationellt. Syftet bör vara att undvika konkurrens mellan medlemsstater med hjälp av låga sociala ambitioner.

Allt som är värt att veta händer dock inte inom fackförbund och politiska partier. Därför avslutar vi i tankesmedjornas och de progressiva magasinens värld.

## **I tankesmedjornas och magasinens värld**

Det föreliggande avsnittet har inga ambitioner att ge en fullständig översikt, vilket vore en omöjlighet givet den omfattande förekomsten av olika tankesmedjor i Europa. Snarare erbjuds ett par snabba nedslag som i bästa fall kan fungera som en första orientering för den oinvigde läsaren.

**Policy Network:** Den brittiska tankesmedjans senaste stora publikation heter ”*Making progressive politics work. A handbook of ideas*”. Boken består av en rad korta inlägg från en mängd debattörer, och introduktionskapitlet handlar om den jobbpolarisering som har beskrivits tidigare. Huvudpoängen är en varning för uppdelade samhällen med en högre grad av osäkerhet. En ny formel används för att symboliserar varningen: 5-75-20. Våra västliga demokratier utvecklas i riktning mot samhällen där fem procent utgör den rika toppen och 75 procent den breda medelklassen. I botten finns ett prekariat som motsvarar 20 procent av befolkningen.<sup>107</sup>

Publikationens andra halva ägnas helt åt ”Jobb, löner och framtidens färdigheter”. Inget kapitel handlar uttryckligen om arbetsrätt och atypiska anställningsformer, men två författare (Anne Wren och Lane Kenworthy) skriver om de utsatta delarna av servicesektorn. Ett par andra kapitel berör den nya osäkra arbetsmarknaden, men inte primärt osäkra anställningsformer.<sup>108</sup>

**FEPS:** Under våren släpptes rapporten ”*Precarious employment in Europe*” med fyra artiklar av medlemmar i *FEPS Young academics network*. Bidragen är av väldigt varierande kvalitet, men det första av Scott Lavery innehåller en diskussion om prekariatet som begrepp samt en beskrivning av hur ”*zero hour contracts*” har exploderat i Storbritannien.<sup>109</sup>

Den intresserade läsaren bör även bevaka de många övriga projekt och föreläsningsserier som FEPS bedriver: *Renaissance*, *Next Left*, *Next Left Economic Circle*, *Call to Europe* – samt det ambitiösa magasinet *Queries*.<sup>110</sup>

**FES:** Den verksamhet som giganten *Friedrich Ebert Stiftung* bedriver är nästan oöverblickbar, och en majoritet av verksamheten sker förklarliga skäl på tyska. Men under våren 2014 kom bland annat en intressant rapport på engelska för den som vill veta mer om den tyska arbetsmarknaden: ”*The DGB trade unions since the crisis. Developments, challenges, strategies*” av Heiner Dribbusch och Peter Birke.

Rapporten beskriver bland annat den ”kris-korporativism” som utvecklas under krisen och som behandlades i kapitel 4.2. Författarna noterar också ökningen av osäkra anställningsformer i Tyskland, men har även glädjande statistik: Under 2013 ökade medlemsantalet i fem av DGB:s åtta fackförbund (DGB är den tyska motsvarigheten till LO).<sup>111</sup>

---

<sup>107</sup> McTernan, Michael (2014) ”*Making progressive politics work. A handbook of ideas*”. Policy Network, sid 9ff.

<sup>108</sup> Ibid, i synnerhet sid 77ff och 93ff.

<sup>109</sup> FEPS (2014) ”*Precarious employment in Europe*”, sid 6ff.

<sup>110</sup> Se vidare: [www.feps-europe.eu/en/about-feps](http://www.feps-europe.eu/en/about-feps).

<sup>111</sup> FES (2014) ”*The DGB trade unions since the crisis. Developments, challenges, strategies*” av Heiner Dribbusch och Peter Birke.

**Sieps:** Årets första rapport hade titeln ”Arbetslöshet och utanförskap bland unga i Europa: En makroekonomisk studie av NEET” och skrevs av Monika Hjeds Löfmark och Jonas Eriksson. Författarna har alltså huvudsakligen ett ekonomiskt perspektiv på den växande gruppen ”NEET” (*not in employment, education or training*) och redovisar hur faktorer som familjebakgrund, utbildningsnivå och hälsa påverkar risken att hamna i denna grupp. Rapporten behandlar alltså inte atypiska anställningsförhållanden, men har ett kapitel (det fjärde) med olika policyförslag om hur gruppen NEET kan minskas.<sup>112</sup>

**Tiden:** Under våren presenterades den förslagsorienterade rapporten ”Rätt och fel på arbetsmarknaden” av Karin Kristensson. Reformerna i flera olika länder uppmärksammas och även om inte osäkra anställningsformer står i fokus finns intressanta exempel på hur arbetsmiljön kan förbättras, bland annat från Australien och Belgien.<sup>113</sup>

**Inequality Watch:** Detta nätverk av organisationer och forskningsinstitut ser som sitt uppdrag att hålla den växande ojämlikheten under uppsikt. Hemsidan finns på flera språk och för den fransktalande rekommenderas en artikel av Yann Mens, som i sin tur är ett utdrag från den längre texten ”*Les précaires ne se laissent pas faire*” i *Alternatives Internationales* (nummer 61).

Artikeln av Mens är en utmärkt sammanfattning av de atypiska anställningarnas utbredning i Europa. Mens redovisar bland annat statistik över antalet löntagare som har olika tidsbegränsade anställningar, och hur stor andel av dessa som uppger att de har en sådan anställningsform på grund av att de inte kunde hitta ett annat arbete. I Spanien: 91,9 procent. Portugal: 85,7 procent. Italien: 71,2 procent. Knappast frivilliga val, följaktligen.<sup>114</sup>

**Social Europe Journal:** Europas ledande progressiva magasin på nätet publicerar (och återpublicerar) artiklar med en imponerande frekvens. I oktober 2013 publicerades även en intressant e-bok: ”*Roadmap to a Social Europe*”. Boken är uppdelad i tre delar, och hela den andra delen fokuserar på ”den europeiska fackföreningsrörelsen vision av ett socialt Europa”.

De 13 bidragen är skrivna av idel tunga fackliga företrädare och flera är förvånansvärt nationellt präglade av situationen på arbetsmarknaden i respektive land. Andra är dock mer generella och i synnerhet ett bidrag från Frank Bsirske och Klaus Busch, båda knutna till det tyska fackförbundet Verdi, handlar om osäkerheten på Europas

---

<sup>112</sup> Sieps (2014:1) ”Arbetslöshet och utanförskap bland unga i Europa: En makroekonomisk studie av NEET”.

<sup>113</sup> Tiden (2014) ”Rätt och fel på arbetsmarknaden. Praktiska exempel på vad som fungerar och inte fungerar för en kvalitativ arbetsmarknad med hög sysselsättning” av Karin Kristensson.

<sup>114</sup> [www.inegalites.fr/spip.php?article1889](http://www.inegalites.fr/spip.php?article1889)

arbetsmarknad. Bernadette Ségol, generalsekreterare på ETUC, upprepar den kritik som vi har sett tidigare: ETUC har föreslagit ett ambitiöst ”*Social Compact*” för EU, men utvecklingen går i helt fel riktning. Hur länge kan den europeiska fackföreningsrörelsen stödja Europas integration, undrar hon retoriskt.<sup>115</sup>

**Progressive Economy:** Magasinet, som finansieras av S&D-gruppen i Europaparlamentet, hade i juni 2014 utkommit med tre nummer. Men på deras hemsida har även rapporten ”*European JustJobs Index*” publicerats. Initiativet beskrivs som ett flaggskeppssamarbete mellan nätverket JustJobs och det norska forskningsinstitutet FaFo.

I fokus står ett ”schyssta jobb-index” som bygger på ILO:s definitioner av ”*decent work*”. Syftet är att kunna ”kombinera detta index med specifik kunskap om olika länder, vilket ger europeiska beslutsfattare en möjlighet att bättre kartlägga lämpliga åtgärder för att skapa schyssta jobb”.<sup>116</sup>

Att följa hur indexet utvecklas är en självklarhet när Arena Idé fortsätter att uppmärksamma det europeiska skitlivet.

## SLUTORD

Den föreliggande kunskapsöversikten redovisar mängder av siffror och samband som oroar.

Nästan 27 procent av jobben i Polen är tidsbegränsade på olika sätt. Sedan 2008 har 80 procent av alla nya jobb i Storbritannien varit ”*zero hour contracts*” som innebär att du garanteras just noll timmars arbete. Framgångsmaskinen Tysklands baksida är att var femte löntagare har ett ”minijobb” som ger maximalt €450 i månaden (ungefär 4 140 kronor).

I bakgrunden rullar den utveckling som ETUI kartlägger i detalj: Sedan finanskrisen 2008 har EU:s dagordning medfört en rad omfattande reformer av bland annat arbetsrätten. Samtidigt har tio miljoner människor blivit arbetslösa och det är just den siffran som är så symbolisk. Bakom varje torr formulering om den ”europeiska planeringsterminen” finns tio miljoner medmänniskor som inte längre har ett jobb – och ännu mindre ett *tryggt jobb* – att gå till.

En av EU-integrationens inneboende faror för löntagarna är att varje gång som aktiva politiska beslut *inte* fattas, så kan resultatet bli automatisk liberalisering. Fritz W. Scharpf, ”Director Emeritus” vid Max

---

<sup>115</sup> Social Europe Journal (2013) ”*Roadmap to a Social Europe*”. Social Europe Report.

<sup>116</sup> Progressive Economy (2014) ”*European JustJobs Index*”, sid 3ff.

Planck-institutet för samhällliga studier i Köln, har studerat vad han kallar för "europeiseringens effekt på sociala marknadsekonomier".

Scharpf menar att den framväxande europeiseringen har inneburit en mindre påverkan för vad han kallar "liberala marknadsekonomier" av till exempel anglosaxiskt snitt eller i det forna Östeuropa. Men för medlemsländer med högre sociala ambitioner är situationen annorlunda. "De institutioner och regler vilka deras specifika komparativa ekonomiska fördelar är beroende av blir delvis obrukliga och ersatta av marknadsmekanismer på grund av den negativa integrationens avreglerande effekt", konstaterar Scharpf torrt.<sup>117</sup>

Att EU vidare har 28 medlemsländerna numer medför att det finns stora skillnader i levnadsnivå mellan löntagare i olika länder som har fri rörlighet och ett gemensamt rättssystem. Problemet är självfallet inte öppenheten eller att Europa integreras, utan att sättet som integrationen sker på medför att löntagarnas arbetsvillkor hamnar under stor press.

Den beskrivna utvecklingen aktualiserar den historiska kampen mot att arbete ses som en vara bland andra. På engelska används termen "dekommodifiera" arbetet (från *commodity*/handelsvara). Termen används i syfte att illustrera tanken att arbetet ska frigöras från marknadsberoendet och utgöra något annat än en vara. Men bland annat EU:s juridifiering innebär just att löntagarens arbetstillfälle i större utsträckning behandlas som en handelsvara på den gemensamma marknaden.

Att foga ett socialt protokoll till EU:s fördrag är ingen automatisk lösning på frågan om atypiska anställningsformer. Men det skulle kunna vara en intressant vändpunkt, samtidigt som den övergripande utvecklingen väcker frågor om behovet av gemensamma mininivåer eller korridorer på EU-nivå inom en rad områden – inklusive till exempel bolagsskatter – i syfte att undvika nedåtgående konkurrensspiraler.

Vidare framstår det som avgörande att såväl progressiva partier som fackföreningar ökar det egna engagemanget för frågor som handlar om EU:s arbetsmarknad i allmänhet och atypiska anställningsformer i synnerhet. Här handlar det om allt från framgångar i allmänna val som ger politisk makt och möjligheter att genomföra lagförslag såväl nationellt som på EU-nivå, till det viktiga arbetet med att ha koll på till exempel visstids-, deltids- och bemanningsdirektiv. Svenska TCO:s arbete anmälan av Sverige till EU-kommissionen för brott mot EU-direktivet om visstidsarbete (1999/70/EG) är ett utmärkt och positivt exempel.

---

<sup>117</sup> Sieps (2011:20p) "Är EU en social marknadsekonomi? Sociala Europa – en antologi", sid 40ff, citat från sid 51.

I valet till Europaparlamentet i maj 2014 blev den konservativa EPP-gruppen emellertid återigen Europaparlamentets största. EU:s beslutsprocesser kommer att luta åt höger även fortsättningsvis och de kan komma att fungera sämre på grund av de främlingsfientliga partiernas framgångar. Hur kampen för bättre arbetsvillkor för EU:s löntagare ska organiseras efter EU-valen i maj 2014, och vilka som blir de nya nyckelaktörerna i EU:s maskineri, återstår att se.

En tanke som måste väckas är, för att ett exempel från ett av EU:s medlemsländer, vilket samband som 2,7 miljoner ”zero hour contracts” har med det främlingsfientliga partiet UKIP:s framgångar. Läget framstår som alarmerande och med en medvetet spetsig beskrivning: Globalisering och europeisering förändrar arbetsmarknaden och bidrar till grogrunden för främlingsfientliga partier, vars framväxt gör det svårt att uppnå såväl politiska center-vänstermajoriteter i de nationella parlamenten som ett beslutskraftigt Europaparlament.

Det är i den skärningspunkten som den föreliggande rapporten framför ett möjligt råd. En försvagad och frustrerad fackföreningsrörelse samt den krympande familjen av progressiva partier behöver något ideologiskt att engagera sig emot – och något konkret och klokt att engagera sig för. Gärna solidariska och gränsöverskridande frågor, givet rörelsernas historiska internationalism och den globala karaktären på den nya tidens utmaningar.

Då kan utmaningen se ut så här: Främlingsfientligheten behöver krisen på Europas arbetsmarknad – och Europas arbetsmarknad är nyckeln till att knäcka främlingsfientligheten.

# APPENDIX

## Tillvägagångssätt

För att erhålla en överblick under den inledande inläsningsperioden användes rapportskrivandets traditionella grundarbete. En mejlenkät gjordes med en rad professorer på svenska universitet för att få tips om litteratur. Personliga möten genomfördes med några nyckelpersoner som är särskilt kunniga i frågor som rör EU:s arbetsmarknad. En referensgrupp, som hade ett formellt möte 17 juni 2014 där värdefulla synpunkter erhöles, upprättades.

En studieresa till Bryssel, som kombinerade ett flertal möten i Europaparlamentet med ett studiebesök på Europafacket (ETUC) och dess forskningsinstitut (ETUI), var särskilt värdefull. En rad mer allmänna konferenser – bland annat *Progressive Governance Conference* i Amsterdam och Tillväxttagarna i Umeå – var också värdefulla.

Efter fasen med materialinsamling följde ett intensivt rapportskrivande i slutet av maj och början av juni 2014. Nämnade konferenser, möten och deltagare i referensgruppen redovisas nedan.

## Avgränsningar

Att skriva en fulltäckande kunskapsöversikt är en omöjlighet, oavsett ämne. Vad gäller situationen på den europeiska arbetsmarknaden har den föreliggande rapporten i synnerhet fokuserat på rapporter från två organ: Europafackets forskningsinstitut ETUI (*The European Trade Union Institute*) samt Eurofound (*The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*).

Det hade självfallet varit önskvärt att bygga rapporten på källor från ännu fler institut och undersökningar. I en första kunskapsöversikt av det här slaget var det av tidsskäl nödvändigt att fokusera på de två av de tyngsta aktörerna. ETUI samt Eurofound förekom ständigt i de första samtal som rapportförfattaren förde under inläsningsfasen (se "Tillvägagångssätt" och "Möten, intervjuer och bakgrundssamtal i urval").

Avsnittet om vad som kan göras för att åtgärda det växande "skitlivet" i Europa lyfter i första hand förslag som cirkulerar inom den svenska arbetarrörelsen (Socialdemokraterna och LO), inom det europeiska "paraplyparti" som samlar Europas socialdemokratiska partier (PES), samt inom Europafacket (ETUC). Det är naturlig avgränsning då dessa aktörer grundades ur förhållandena på arbetsmarknaden, och de är de mest naturliga aktörerna i frågor som rör



arbetslivet ännu i dag. Men det finns andra, båda partier och krafter i civilsamhället, som dessvärre fick väljas bort.

Rapporten gör nedslag i tre av EU:s 28 medlemsstater: Storbritannien, Tyskland och Polen. Det är tre av unionens största medlemmar. Ett av länderna var med från början, ett kom med på 1970-talet, ett i samband med östutvidgningen. De har alla uppmärksammats för respektive situation på arbetsmarknaden, som förekomsten av ”zero hour contracts” i Storbritannien, men på olika sätt. Följaktligen har urvalet sin logik. Men när rapporten uppdateras under hösten 2014 kommer ett land från södra Europa – Italien – att läggas till.

Tiden har inte heller räckt till för att analysera den akademiska forskningen av Europas arbetsmarknad som med säkerhet börjar presenteras i finanskrisens spår. Ett tips om att besöka den norska forskningsstiftelsen Fafo har ännu inte kunnat följas upp. Många mindre progressiva aktörer, som med säkerhet har publicerat intressanta rapporter och åtgärdsförslag, har inte fått plats i kapitlet om vad som sker och föreslås bland olika tankesmedjor.

Syftet med kunskapsöversikten är dock att väcka diskussion. Ambitionen är att relevanta rapporter och förslag som har förbisetts ska inkluderas i Arena Idés fortsatta arbete med att uppmärksamma situationen på Europas arbetsmarknad.

## **Källkritik och problemdiskussion**

Hur många människor i EU:s 28 länder har en osäker anställning? Hur mycket har de fackliga rättigheterna försämrats sedan investmentbanken Lehman Brothers ansökte om konkursskydd den 15 september 2008? Svaret är att det är omöjligt att exakt kvantifiera och jämföra situationen i 28 europeiska länder, även om arbetsmarknaden numera är gemensam.

I kapitel 3.2 framhålls också svårigheten att i en rapport av det här slaget göra en tydlig åtskillnad mellan vad som är strukturella förändringar av arbetsmarknaden som hade inträffat i alla fall, och vilka uppkomna problem som är mer direkt kopplade till krisen i allmänhet och EU:s agerande inom olika områden i synnerhet. Det är insikt som bör genomsyra läsningen av rapporten.

ETUI och Eurofound har länge diskuterat och försökt uppnå mer gemensamma definitioner som skulle kunna underlätta kvantifieringar och jämförelser, i synnerhet av begreppet ”job quality”. Men direkta jämförelser mellan olika länder är alltså vanskliga. Den enda lösningen för en rapport av det här slaget, som inte kan göra anspråk på att försöka sammanväga olika definitioner av vad som utgör en osäker anställning i Kroatien respektive Tyskland, är att hela tiden vara

noggrann med att redovisa vilka termer och definitioner som används i källmaterialet.<sup>118</sup>

En svaghet med den föreliggande rapporten är avsnittet om vilka politiska förslag som cirkulerar på europeisk nivå i syfte att stärka löntagarnas rättigheter. Samtliga intervjuer som genomfördes i ämnet i Bryssel 23-24 april 2014 övergick relativt omgående i spekulationer. Vem kan tänkas bli ny EU-kommissionär för arbetsmarknaden efter den ungerska socialdemokraten László Andor? Vad händer när den legendariske brittiske ledamoten Stephen Hughes (Labour) lämnar Europaparlamentet och utskottet för sysselsättning och sociala frågor?

Bryssel var i limbo – mellan två administrationer – våren 2014. Hur den politiska diskussionen om Europas arbetsmarknad utvecklas när nya kommissionärer och parlamentariker väl är på plats är ett självklart ämne för Arena Idés fortsatta arbete med EU-frågor.

## Konferenser

”Progressive Governance Conference. Making Progressive Politics Work”. Arrangerades 24-25 april 2014 av Policy Network, Center for American Progress och Wiardi Beckman Stichtin. Plats: Amsterdam, Nederländerna.

”Tillväxtdagarna 2014”. Arrangerades 21-23 maj 2014 av Swedbank. Plats: Konstnärligt Campus, Umeå.

”Unga in. Konferens och workshop om framgångsfaktorer för att bryta arbetslösheten för unga som står långt från arbetsmarknaden”. Arrangerades: 6 mars 2014 av Arbetsförmedlingen Unga in i samverkan med SPeL Strategisk påverkan och lärande i Europeiska socialfonden. Plats: Arbetsförmedlingens huvudkontor, Stockholm.

”Utbildning och arbetsmarknad för unga – ett nordiskt perspektiv”. Arrangerades 17 februari 2014 av Nordiska rådets svenska delegation, Norden i Fokus, Hallå Norden och Föreningen Norden. Plats: Sveriges riksdag, Stockholm.

---

<sup>118</sup> Problemen med olika definitioner bekräftades i samtal med Agnieszka Piasna, forskare på ETUI (2014-04-23).

## Möten, intervjuer och bakgrundssamtal i urval

*Contes, Michael:* rådgivare till MEP Stephen Hughes i Bryssel (2014-04-24).

*Danielsson, Johan:* EU-utredare på Landsorganisationen LO (2014-03-13).

*Janssen, Ronald:* ekonomisk rådgivare, ETUC i Bryssel (2014-04-23)

*Kreutz, Jan:* rådgivare i fackliga frågor, PES i Bryssel (2014-04-23).

*Piasna, Agnezia:* forskare med fokus på arbetsmarknad, ETUI (2014-04-23).

*Schulze, Jacob:* Face Europe (2014-03-21).

*Simpson, Mark:* rådgivare The European Parliamentary Labour Party i Bryssel (2014-04-24)

*Zander, Susanne:* koordinator Temagrupp Unga i arbetslivet, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (2014-03-12).

## Referensgrupp

*Danielsson, Johan:* EU-utredare på Landsorganisationen LO.

*Engblom, Samuel:* Chefsjurist på TCO.

*Janlöv, Åsa:* Utredare på Landsorganisationen LO.

*Pelling, Lisa:* Utredningschef Arena Idé.

*Strinäs, Marcus:* Kommunikationsrådgivare Arena Opinion.

*Von Sydow, Göran:* Forskare i statsvetenskap samt chef för Sieps EU-utbildningar.

*Waltersson, Yonna:* Chefredaktör Dagens Arena.

# KÄLLFÖRTECKNING

## Böcker

- Bernhardt, Victor (2012) *"Skitliv. Ungas villkor på en förändrad arbetsmarknad"*, Atlas.
- Danielsson, Anna och Öberg, Tommy (2012) *"Facklig kräftgång. Rapport från Europa"*, Premiss.
- Hix, Simon (2008) *"What's wrong with the Europe Union and how to fix it"*. Polity Press.
- Hutton, Will (2010) *"Them and us: Changing Britain – Why we need a fair society"*, Little, Brown.
- Jalali, Shadé och Wingborg, Mats (2013) *"Stoppa skitlivet. Strategier mot osäkra anlitandeformer"*, Premiss.
- Jones, Owen (2011) *"Chavs. The demonization of the working class"*, Verso.
- Kowlasky, Wolfgang och Scherrer, Peter (redaktörer) (2011) *"Trade unions for a change of course in Europe. The end of a cosy relationship"*, ETUI.
- McCormick, John (2013) *"Why Europe Matters: The Case for the European Union"*, Palgrave Macmillan.
- McTernan, Michael (2014) *"Making progressive politics work. A handbook of ideas"*. Policy Network.
- Standing, Guy (2011) *"The precariat: The new dangerous class"*, Bloomsbury.
- Standing, Guy (2014) *"A precariat chapter. From denizens to citizens"*, Bloomsbury.
- Townbee, Polly (2003) *"Hard work: Life in low-pay Britain"*, Bloomsbury.
- Wilkinson, Richard W & Pickett, Kate (2009) *"The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better"*, Allen Lane.

## Rapporter

Arena Idé (2012) ”Globalt perspektiv på osäkra och otrygga anlitandeformer i arbetslivet” av Mats Wingborg.

ETUI (2014) ”Benchmarking Working Europe 2014”.

ETUI (2013) ”The country-specific recommendations (CSRs) in the social field An overview and initial comparison” av Stefan Clauwerts.

Eurofound (2014) ”Impact on the crisis on industrial relations and working conditions in Europe”.

EU-kommissionen (2010) ”Europa 2020. En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla”.

FEPS (2014) ”Precarious employment in Europe”. FEPS Young academics network.

FES (2014) ”The DGB trade unions since the crisis. Developments, challenges, strategies” av Heiner Dribbusch och Peter Birke.

LO (2012) ”Facklig anslutning år 2012. Facklig anslutning bland anställda efter klass och kön år 1990–2012” av Mats Larsson.

LO/TCO/Saco:s Brysselkontor (2012) ”EU:s krisåtgärder och de fackliga rättigheterna” av Per Hilmersson och Åsa Janlöv.

LO och Socialdemokraterna (2014) ”För ett socialt Europa. Rapport från Socialdemokraternas och LO:s arbetsgrupp för en strategi för införandet av ett socialt protokoll i EU:s fördrag”. Rapport nummer sju i LO:s serie ”Facket och EU”.

PES (2010) ”A European employment and social progress pact for fair growth. Limiting and overcoming the employment and social crisis”. PES Policy Paper.

PES (2013) ”A European industrial policy for growth and employment”. PES Secretariat Background Paper.

PES (2013) ”Towards a Social Union.” Declaration of PES Ministers for Social Affairs and Employment.

PES (2014) ”Towards a New Europe”. PES Manifesto adopted by the PES Election Congress, Rome.

Progressive Economy (2014) ”European JustJobs Index”. Briefing papers series.

Sieps (2011:2op) ”Är EU en social marknadsekonomi? Sociala Europa – en antologi” av Giuseppe Bertola, Jörgen Hettne, Fritz W. Scharpf och Daniel Tarschys.

Sieps (2014:1) ”Arbetslöshet och utanförskap bland unga i Europa: En makroekonomisk studie av NEET” av Monika Hjeds Löfmark och Jonas Eriksson.

Social Europe Journal (2013) ”Roadmap to a Social Europe”. Social Europe Report.

Tiden (2014) ”Rätt och fel på arbetsmarknaden. Praktiska exempel på vad som fungerar och inte fungerar för en kvalitativ arbetsmarknad med hög sysselsättning” av Karin Kristensson.

### Artiklar och övriga källhänvisningar från Internet

Acas: ”Zero hour contracts”,  
[www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4468](http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4468)

Angelos, James och Adam, Nina: ”Minijobs’ lift employment but mask German weakness”,  
<http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424127887324682204578512782697519080>

BBC: ”Angela Merkel approves Germany’s first minimum wage”,  
[www.bbc.com/news/business-26851906](http://www.bbc.com/news/business-26851906)

BBC: ”Ed Miliband: Labour leader’s 2010 conference speech in full”,  
[www.bbc.co.uk/news/uk-politics-11426411](http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-11426411)

BBC: ”Minimum wage up to £6.50 an hour”,  
<http://www.bbc.com/news/business-26543267>

Blankenburg, Stephanie: ”Mini-jobs’ don’t work in Germany, and they won’t work in Britain”,  
[www.theguardian.com/commentisfree/2012/aug/21/mini-jobs-germany-britain](http://www.theguardian.com/commentisfree/2012/aug/21/mini-jobs-germany-britain)

Connolly, Kate och Osborne, Louise: ”Low-paid Germans mind rich-poor gap as elections approach”,  
[www.theguardian.com/world/2013/aug/30/low-paid-germans-mini-jobs](http://www.theguardian.com/world/2013/aug/30/low-paid-germans-mini-jobs)

Dale, Iain: ”Top 100 most influential Left-wingers”,  
[www.telegraph.co.uk/news/politics/labour/10331110/Top-100-most-influential-Left-wingers-50-1.html](http://www.telegraph.co.uk/news/politics/labour/10331110/Top-100-most-influential-Left-wingers-50-1.html)

Eaton, George: "The speech we've longed to hear from a Labour leader",  
[www.newstatesman.com/blogs/the-staggers/2010/09/simple-truth-miliband-brown](http://www.newstatesman.com/blogs/the-staggers/2010/09/simple-truth-miliband-brown)

Equality Trust: "Embracing The Spirit Level from the political right",  
[www.equalitytrust.org.uk/sites/default/files/quotes-right.pdf](http://www.equalitytrust.org.uk/sites/default/files/quotes-right.pdf)

Eurofound: "Om Eurofound: Vanliga frågor",  
[www.eurofound.europa.eu/about/faq/index\\_sv.htm](http://www.eurofound.europa.eu/about/faq/index_sv.htm)

FEPS: "FEPS is the European progressive political foundation",  
<http://www.feps-europe.eu/en/about-feps>

Garner, Dwight: "Dwight Garner's Picks for 2011",  
[www.nytimes.com/2011/11/25/books/dwight-garners-top-10-nonfiction-books-of-2011.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2011/11/25/books/dwight-garners-top-10-nonfiction-books-of-2011.html?_r=0)

Katwala, Sunder: "Bring back social Europe",  
<http://www.theguardian.com/commentisfree/2007/sep/12/bringback socialeurope>

Mens, Yann: "L'état de la précarité d'emploi en Europe",  
<http://www.inegalites.fr/spip.php?article1889>

New Europe: "Challenges and opportunities of Poland's labour market",  
[www.neurope.eu/article/challenges-and-opportunities-polands-labour-market](http://www.neurope.eu/article/challenges-and-opportunities-polands-labour-market)

New Statesman: "Top 10: Books of the decade",  
[www.newstatesman.com/books/2009/12/160-staff-chosen-world-book](http://www.newstatesman.com/books/2009/12/160-staff-chosen-world-book).

Rowlingson, Karen: "Does income inequality cause health and social problems?", [www.jrf.org.uk/publications/income-inequality-health-social-problems](http://www.jrf.org.uk/publications/income-inequality-health-social-problems).

Schulten, Thorsten: "The impact of the Troika policy on wages and collective bargaining",  
[www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/empl/dv/presentation\\_schulten\\_/presentation\\_schulten\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/presentation_schulten_/presentation_schulten_en.pdf)

Standing, Guy: "The precariat: The new dangerous class", [www.policy-network.net/publications\\_download.aspx?ID=7468](http://www.policy-network.net/publications_download.aspx?ID=7468)

TCO: "Visstid", [www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid](http://www.tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Visstid)

Wills, Tom: "New data on zero-hours contracts adds to a worrying picture", [www.theguardian.com/news/datablog/2014/apr/30/new-data-on-zero-hours-contracts-adds-to-a-worrying-picture](http://www.theguardian.com/news/datablog/2014/apr/30/new-data-on-zero-hours-contracts-adds-to-a-worrying-picture)

Wintour, Patrick: "Miliband vows to end epidemic of insecurity sweeping through Britain", [www.theguardian.com/politics/2014/jun/12/miliband-vows-end-epidemic-insecurity-sweeping-britain](http://www.theguardian.com/politics/2014/jun/12/miliband-vows-end-epidemic-insecurity-sweeping-britain)

Wolf, Martin: "A must-read", [www.ft.com/intl/cms/s/2/59fc597c-f363-11df-b34f-00144feab49a.html#axzz330XwGLTN](http://www.ft.com/intl/cms/s/2/59fc597c-f363-11df-b34f-00144feab49a.html#axzz330XwGLTN)



**arena**idé