

Svart på vitt om EU



EU-kommissionens
grönbok om arbetsrätten -
**ökad anställningsotrygghet, lägre lön
och hot mot kollektivavtalen**

Nej till EU:s skriftserie nr 1, 2007

Bilaga till Kritiska EU-fakta

Omslagsbild: Robert Nyberg
www.robertnyberg.se

Tryck: Litorapid Media, Göteborg 2007

Förord

Inför folkomröstningen om EU-medlemskapet 1994 gav sig Sveriges socialdemokrater uppdraget ”att återupprätta demokratiska och sociala ramar för marknadsekonomi i vårt eget land och gå samman med socialdemokrater i andra länder för att åstadkomma detta i hela Europa”. (Manifest för ett socialdemokratiskt Europa).

Nu 12 år efter folkomröstningen kan vi konstatera att uppdraget har misslyckats. En överväldigande majoritet av EU:s medlemsländer styrs av borgerliga regeringar och i länder som Tyskland och Italien har försvagade socialdemokratiska partier gått i koalition med andra partier för att befästa den nyliberala ekonomiska politik, som är inskriven i EU:s fördrag, och som kommer att förstärkas ytterligare om försöken med att återuppliva den av de franska och nederländska folken dödförklarade konstitutionen lyckas.

Socialdemokratiens ideologiska kris har också blivit en kris för fackföreningsrörelsen. När EU:s stats- och regeringschefer antar riktlinjer som urholkar den välfärd och arbetsrätt som generationer av löntagare har byggt upp, så mobiliserar fackföreningsrörelsen inte till kraftfulla protester. T.ex. har protesterna från de centrala fackföreningsledningarna mot den borgerliga alliansregeringens EU-inspirerade angrepp på arbetslöshetsförsäkringen minst sagt varit lamma. Istället prioriterar ledningarna för LO, TCO och SACO att alltmer bäddas in i en överstatlig struktur (den s.k. sociala dialogen) av samsyn och beslutsfattanden mellan EU-kommissionen, de europeiska arbetsgivarna och Europafacket (Ordförandena i LO, TCO och SACO ingår i Europafackets styrelse). Därmed urholkas den fackliga demokratin.

En effekt av detta är att viktiga frågor för löntagarna aldrig förs ut till diskussion i fackets grundorganisationer, där medlemmarna finns. Ett övertydligt exempel på detta är EU-kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt. Av artiklarna i denna Svart på Vitt framgår att EU företräder en individualiserad arbetsrätt, som på sikt leder till ökad anställningsotrygghet, lägre lön för flertalet löntagare och växande hot mot den svenska kollektiv-avtalsmodellen.

Grönboken om arbetsrätten är ett förberedande stadium för ett EU-direktiv. Således något som borde vara mycket viktigt att diskutera i facketts grundorganisationer. LO utropade på sin hemsida att nu startar en stor debatt om arbetsrätten. Men detta inträffade inte. Istället skickade ledningarna för LO, TCO och SACO sina remissvar direkt till EU-kommissionen och Europa-facket. På ett möte inför firande av Romfördraget i mars förklarade SACO:s ordförande Anna Ekström: ”Jag ser det som en självklarhet att skicka synpunkter på grönboken om arbetsrätt till EU-kommissionen. Det gör vi inom SACO utan att skämmas”.

Det är vår förhoppning att detta nummer av Svart och Vitt kan bidra till att återföra den fackliga diskussionen om arbetsrätt och arbetsmarknadspolitik till där den främst hör hemma, de fackliga grundorganisationerna. Oberoende fackföreningar och informerade löntagare är den viktigaste garanten för att den svenska arbetsmarknadsmodellen skall överleva angreppen från EU-kommissionen och andra överstatliga EU-institutioner.

Grönboken kan läsas på: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_sv.pdf

Jan-Erik Gustafsson

Ordförande

Folkrörelsen Nej till EU

Innehåll

Urholkad behandling av EU-kommissionens grönbok om arbetsrätten, Jan-Erik Gustafsson	6
En arbetsorganisation för stress – EU:s väg till planerad underbemanning och ökad anställningsotrygghet, Mikael Nyberg	8
LO hjälper EU liberalisera arbetsrätten, Lars Rothelius	16
Motivering (v) till Arbetsmarknadsutskottets utlåtande om grönboken En modern arbetsrätt, 2006/07:AU12, Josefine Brink	21
Motivering (mp) till Arbetsmarknadsutskottets utlåtande om grönboken En modern arbetsrätt, 2006/07:AU12, Ulf Holm	25
EU-kommissionens grönbok om arbetsrätten - Anställningsskydd och jämförbarhetsarbete hotas samt ökad segregation på arbetsmarknaden, Uttalande av Folkkrörelsen Nej till EU	27
Fyra diskussionsfrågor	30

Urholkad behandling av EU-kommissionens grönbok om arbetsrätten

Jan-Erik Gustafsson, ordförande i Folkrörelsen Nej till EU och ersättare i ST inom universitet och högskoleområdet

EU-kommissionen presenterade i slutet av november 2006 en grönbok om behovet av att förändra och samordna arbetsrätten inom EU. Detta ska göras genom att den nationella arbetsrätten luckras upp och specifikt genom att anställningsskyddet minskas. LO skrev på sin hemsida i februari att nu blir det stor debatt om arbetsrätten i EU.

Under valkampanjen inför folkomröstningen om EU 1994 betonades från ja-sidan att arbetsrätten inte skulle underställas EU:s inflytande. Genom processen med EU:s tjänstedirektiv riskerar den nordiska modellen med kollektivavtal att naggas i kanten till förmån för statligt reglerade minimilöner. EU tar över allt mer av reglering och lagstiftning kring arbetsmarknaden som t.ex. den nu aktuella arbetstidslagstiftningen visar – den nationella beslutande-rättens uppgift blir endast att införliva EU-rätten i svensk lag. Grönboken är ytterligare ett steg mot en alltmer överstatlig arbetsrätt.

I fallet med denna grönbok, en femtonsidig debattskrift med ca 14 frågor som skickades till medlemsstaterna för yttrande senast 31 mars 2007. Därefter går kommissionen vidare med en eventuell vitbok och lagförslag och beslut i ministerråd och EU-parlament. Detta strider mot den beslutsprocess som utkristalliserats i Sverige med partsammansatta utredningar (Statens offentliga utredningar) som oftast varit mycket noggrant gjorda och efter presentation sänt ut på omfattande remissrunda.

Vid närmare granskning visar det sig att den stora debatt inom den fackliga rörelsen som LO talar om hittills har uteblivit (liksom inom TCO). Istället verkar diskussionen begränsas till LO:s, TCO:s och SACO:s styrelser. Centralorganisationerna har valt att skicka sina yttranden direkt till EU-kommissionen och till Europafacket. LO, TCO och SACO är medlemmar Europafacket, som bl.a. sagt ja till EU-konstitutionen och som tycker att tjänstedirektivet i stort sett är bra.

Genom detta toppstyrda förfarande undviker centralorganisationerna att föra ut den stora debatten i förbund, sektioner och klubbar.

Det är också märkligt att ingen myndighet i regering och riksdag skickade ut grönboken på formell remiss. Detta gjorde UD med en annan grönbok om tjänster i allmänhetens intresse 2003. Efter en lagändring gäller att från årsskiftet skall grön- och vitböcker behandlas i aktuellt riksdagsutskott. Först den 22 januari lade Arbetsmarknadsdepartementet ut en kortfattad information på sin hemsida. I informationen sägs att under konsultationsperioden kommer en svensk ståndpunkt mer i detalj att tas fram, men inte hur detta skall ske. Det sägs också att det tyska ordförandeskapet avser att ministerrådet skall anta slutsatser om grönboken vid rådsmötet i maj.

Den offentliga debatten om grönboken har inskränkt sig till en debatt i riksdagen i mars efter en personlig begäran från Ulf Holm (mp), som är ledamot i arbetsmarknadsutskottet. Det är allvarligt när organisationslivet och t.o.m. riksdagen inte ens formellt ges rätt att yttra sig över en så viktig sak som en grönbok om arbetsrätten och därmed uteslutas från att delta i utformningen av en svensk ståndpunkt.

Artikeln är tidigare publicerad i Folket i Bild Nr 3, 2007

En arbetsorganisation för stress – EU:s väg till planerad underbemanning och ökad anställningsotrygghet

Mikael Nyberg är författare till boken *kapitalet.se* (Ordfront 2001) och en av redaktörerna för tidskriften Clarté. www.mikaelnyberg.nu

”Att öka flexibiliteten på Europas arbetsmarknader är av avgörande betydelse för att främja ekonomisk aktivitet och högre produktivitet.” Det är utgångspunkten för den grönbok om arbetsrätten som kommissionen i Bryssel lagt fram. Det gäller, heter det, att ”stärka arbetstagarnas och företagens anpassbarhet”. Lagar och regler måste ”moderniseras”.

Kommissionen förklarar inte vad den närmare bestämt har i åtanke. Syftet med boken sägs vara att ”engagera ... berörda parter i en debatt”, ”stimulera till diskussion” och ”bidra till agendan för bättre lagstiftning”. Med antydningar och ledande frågor söker kommissionen lotsa unionen vidare.

Det är inte svårt att förstå vad som väntar i det utsagda. Det ska bli lättare för företagen att disponera arbetskraften efter behag. Anställningstrygghet och andra villkor ska försämrats också för dem som har fasta heltidstjänster:

”Den traditionella modellen för anställningsförhållandet kanske inte passar alla arbetstagare som har reguljär fast anställning och som står inför utmaningen att anpassa sig till förändringar och utnyttja de möjligheter som globaliseringen ger.”

Varför denna strävan efter flexibilitet?

Vid EU-toppmötet i Lissabon 2000 föresatte sig ministrarna att på tio år göra unionen till ”världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi”. Grönboken är ett nytt försök att få fart på arbetet. Tanken är att ”den traditionella modellen” för anställningsförhållanden, socialförsäkringar och annat inte längre fungerar. Den passade ”industrisamhället”. Nu ska vi modernisera oss in i en ny tid.

Kommissionen nämner förutom informations- och kommunikationstekniken också ”kortare investeringsperspektiv för företagen” och ”nya styrningsmetoder som just-in-time management”.

Ett skäl att förändra arbetsrätten är alltså det jäkt efter snabb avkastning som de EU-pådrivna avregleringarna av finansmarknaderna bidragit till. I svängningarna mellan svindelkonjunkturer och kriser vill företagsledningarna ha utrymme för snabba affärer och plötsliga nedskärningar. Lagar och regler till de anställdas beskydd ska inte vara i vägen.

Ett annat skäl är det managementkoncept som företagskonsulter i USA kallar ”mager produktion”. Detta sätt att organisera produktionen är inget brott med den industriella traditionen. Tvärtom, det är en vidareutveckling och förfining av de metoder Frederick W Taylor och Henry Ford utvecklade i USA i början av 1900-talet.

Mager produktion

Två principer är centrala:

1. Produktion och leverans just-in-time.
2. Planerad underbemanning.

I den magra produktionen strävar företagen efter att minimera lagerhållningen i alla led från underleverantörer till sammansättningsfabriker och vidare till återförsäljare. Tidigare levererades komponenter till Volvos Torslandafabrik kanske en eller ett par gånger i månaden. Nu kommer lastbilarna från underleverantörerna en eller ett par gånger om dagen. Komponenterna ska vara på plats just-in-time, det vill säga just när de ska monteras vid det löpande bandet. På liknande sätt försöker många företag ta bort lagren av färdiga produkter. Dell tillverkar inte en dator förrän den är beställd av kunden.

Effekten blir att det löpande bandet bildligt talat sträcks ut från den enskilda sammansättningsfabriken till hela produktionskedjan. Det ökar avkastningen på investerat kapital, eftersom lager är kapital i träda. Men framför allt får företagsledningarna ett instrument för effektiv kontroll och styrning av arbetskraften.

En av cheferna vid Toyota, företaget som först utvecklade metoden, förklarar:

- Vi minskar inte lagren till ett minimum för sakens egen skull, utan för att upprätthålla en hög disciplin i produktionen. Lager får folk att känna sig säkra.

Eftersom det inte finns några lager att ta av har arbetarna i varje led i kedjan ett tryck på sig att arbeta felfritt. Om det är något fel på komponenterna som kommer till Volvos Torslandafabrik stannar produktionen.

Dessutom tvingas varje anställd, precis som vid ett enskilt löpande band, att arbeta i en takt som är bestämd av hela kedjan. Allt måste vara färdigt just-in-time. Personalen pressas med automatik att göra sitt yttersta.

Denna press förstärks av den planerade underbemanningen. Cheferna vid Toyota kom på att de inte skulle tilldela underlydande avdelningar i företaget 100 procent av den personal och de resurser som krävdes för normal produktion. De gav dem bara 90 procent. Så gick det att driva upp arbets-takten och tvinga de anställda att effektivare organisera arbetet. När problemen var lösta drog ledningen in ytterligare 10 procent.

Genom att försätta produktionen i ett permanent kristillstånd förvissar sig företaget om en fortgående intensifiering och förtätning av arbetet. En efter en elimineras stunderna av andhämtning och vila. Fackligt aktiva bilarbetare i USA har gett systemet ett passande namn. De kallar det ”management-by-stress”.

Den magra produktionen introducerades först i bilindustrin, men den är inte förbehållen tillverkningsföretag. Också i tjänstesektorn organiseras arbetet efter industriella principer. Uppgifter standardiseras, sönderdelas och ordnas i flöden. På McDonald's tillagas och serveras maten som vid ett löpande band. I sjukvården är den planerade underbemanningen ett välbekant fenomen.

Datoriseringen underlättar den magra produktionen, men nyordningarna är inte en följd av den nya informationstekniken eller den så kallade globaliseringen. Metoderna utvecklades i Japan redan på 1950-talet.

Då fanns inga datorer ute på fabrikerna. Den viktigaste förutsättningen för systemet var krossandet av de stridbara fackföreningarna i Japan efter kriget. När det var gjort kunde arbetskraften flexibelt anpassas till de nya kraven.

På samma sätt har det varit överallt där företag introducerat den magra produktionen. Förutsättningen har varit en omgivning av hög arbetslöshet och fogliga fackföreningar eller inga fackföreningar alls. En produktion som löper i ett permanent kristillstånd är till sin natur extremt sårbar, inte minst för fackliga aktioner. Eftersom det inte finns några lager att ta av kan en strejk bland ett relativt litet antal anställda någonsin i kedjan på kort tid lamslå en produktionprocess som sträcker sig över länder och världsdelar. Företrädare för storföretagen hänvisar uttryckligen till just-in-time-modellens sårbarhet när de nu kräver inskränkningar av strejkrätten.

EU-kommissionens tal om ”flexibilitet” och ”anpassbarhet” är ett försök att övervinna fackligt och politiskt motstånd i Europa mot den magra produktionens krav.

En medveten förslumning av arbetslivet

Hur välorganiserad produktionen än är uppstår alltid störningar. I många branscher är också svängningarna i efterfrågan stora. Så länge företagen dimensionerar personalen efter toppar i arbetsbelastningen går sådana påfrestningar att hantera. Arbetet får en välgörande puls - jäktiga dagar avlöses av lugnare. Men när arbetsplatsen redan i utgångsläget är underbemannad uppstår svårigheter.

En lösning är övertid. Övertidsarbetet har stor omfattning på den magra produktionens fabriker och serviceinrättningar. De anställda jobbar i praktiken på beting. Det som inte klaras på åtta timmar får klaras på nio eller tio eller med ett extra skift till helgen. Så kan smärre produktions-störningar och svängningar i efterfrågan tacklas. Men övertiden kostar ofta mer än ordinarie arbetstimmar. För att undkomma denna fördyring föreslog den inflytelserika direktörsklubben European Round Table of Industrialists redan 1986 att normalarbetsdagen skulle avskaffas: ”Det finns stort utrymme för flexiblare arbetstider, så länge företagen inte förväntas bära större kostnader till följd av dem.” en längre tid, vilket gör att företagen kan avkräva sin anställda upp till 65 timmar vissa veckor utan övertidspåslag.

EU har i sitt arbetstidsdirektiv öppnat för en sådan utveckling. Den reglerade arbetstiden beräknas som ett snitt över

En annan lösning är att fortlöpande justera antalet anställda efter produktionsvolymen. Anställningstryggheten måste luckras upp, skrev European Round Table 1986. Företagen måste få frihet att ”erbjuda ett brett spektrum av tillfälliga anställningskontrakt”. Med avund betraktade ledarna för Västeuropas storkoncerner de japanska exportföretag som omgav sina fast anställda heltidare med stora skaror deltidare och säsonganställda att sätta in vid behov. De intresserade sig också för metoden att lägga ut stora delar av produktionen på underleverantörer. Så kunde de japanska bolagen tvinga underlydande små och medelstora företag att stå för det mesta av personalinskränkningar och besparingar i konjunkturnedgångar.

En huvudtanke i kommissionens vitbok om sysselsättning och tillväxt från 1993, ett dokument som ja-sidan i folkomröstningen om EU ivrigt viftade med, var just att kärnan av fast anställd personal i de stora företagen måste omges av växande mängder billig, flexibel arbetskraft. Lagar och avtal skulle ruckas för små- och medelstora företag för att lättare suga upp överflöd av arbetskraft, öka utbudet av personliga tjänster och förse de stora export-koncernerna med en gynnsam omgivning att exploatera. Round Table-direktörerna förklarade: ”Positiva åtgärder för att förbättra de små och medelstora företagens livskraft välkomnas av alla storföretag, vilka behöver koncentrera sig på sina kärnverksamheter och i allt större utsträckning litar till ett stort antal underleverantörer.”

Det gällde att göra löner och anställningsvillkor utanför kärnan flexibla. Kommissionen förordade bland annat ”en spridning av lönerna på löneskalans nedre del”, det vill säga sänkta löner för lågavlönade. Det krävde ”en översyn av de sociala bidragssystemen som fungerar som ett underförstått golv för lönerna”.

Detta arbete är i full gång i EU-länderna. Regeringen Reinfeldts nyordning av den svenska arbetsmarknaden är en av många framstötter. Med sänkta nivåer och skärpta villkor för a-kassa, förtidspensioner och liknande skapar politikerna ”incitament” för arbetslösa att godta låga löner och anställningar och egenföretagande på lösa boliner.

En så kallad högnivågrupp inom EU konstaterade 2004 belåtet att flera regeringar ”sökt undanröja hinder för anställning av lågavlönade arbetare” och ”tillåtit en tillväxt av tillfälliga anställningar”.

”Visstidsanställning, deltidarbete, behovsanställning, nolltidskontrakt, anställningsavtal för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, frilansarbete osv. har blivit fasta inslag på arbetsmarknaden i EU”, skriver kommissionen i sin grönbok. Medborgarna förutsätts vara tacksamma för det, eftersom de får ”större valmöjligheter, särskilt när det gäller arbetstid, bättre karriärmöjligheter, bättre balans mellan familj, arbete och utbildning samt ökat individuellt ansvar.” Visserligen ”finns en risk att en del av arbetstagarna kan fastna i kortsiktiga anställningar av låg kvalitet med ett otillräckligt socialt skydd, vilket ökar deras utsatthet.” Men, tillägger ämbetsmännen i Bryssel, dessa jobb kan ändå ”fungera som en väg in på arbetsmarknaden”.

Den pågående förslumningen av stora delar av arbetsmarknaden är alltså något de styrande i unionen sedan länge eftersträvat. Det var till att börja med underförstått att kärnan av fast anställda i stora företag och institutioner inte skulle beröras. Men nu förklarar kommissionen att ”segmenteringen”, uppdelningen i reguljär och irreguljär arbetskraft, är ett bekymmer. Problemet är inte villkoren för B-laget på arbetsmarknaden, utan det faktum att A-laget ännu inte kommit i åtnjutande av B-lagets ”flexibilitet”:

”Bestämmelser som bevarar det traditionella anställningsförhållandet kanske inte ger tillräckligt utrymme eller tillräckliga incitament för fast anställda att utforska de möjligheter som finns när det gäller ökad flexibilitet i arbetet.”

De fast anställda heltidarna är, som det brukar heta i nyliberala ekonomers analyser, ”inlåsta”. Med det menas att skillnaderna i löner och andra anställningsvillkor är så stora mellan ”inne” och ”ute” att kärnan av anställda ogärna lämnar den relativa trygghet de åtnjuter. För den som har reglerade arbetstider och skydd mot godtycklig uppsägning är marknadens frihet att sitta vid telefonen och vänta på att chefen ska ringa om jobb inte tillräckligt lockande.

Med sin grönbok om arbetsrätten aviserar kommissionen därför ett nytt steg i avregleringen av arbetslivet. Nu ska också villkoren för kärnan av fast anställda heltidare flexibiliseras. Det är en utveckling i USA:s och Storbritanniens riktning, men de styrande i EU framställer inte saken så. De lockar i stället med en

nordisk modell, en förening av marknadens nya flexibilitet och välfärdsstatens traditionella trygghet, *flexicurity*.

Det nordiska lockbetet

I Norden, heter det, kan företagen lätt göra sig av med personal de inte har användning för, men de som mister jobbet har en trygghet i arbetslöshetsersättningen och i en aktiv arbetsmarknadspolitik som ger goda utsikter till ny anställning.

Denna bild är falsk på flera sätt. De som i Bryssel pläderar för den nordiska modellen nämner sällan fackföreningarnas starka ställning och det skydd mot godtyckliga uppsägningar som funnits i lagar och kollektivavtal. De förtiger också hur den relativa tryggheten i modellen håller på att krackelera till följd av just den flexibla anpassning till finansmarknader och mager produktion som de styrande i EU förordar.

Med arbetslösheten permanentad på hög nivå och med utbredningen av visstidsjobb och andra osäkra anställningsförhållanden har sannolikheten för att en uppsägning leder till nytt jobb på goda villkor minskat avsevärt. Samtidigt har den så kallade aktiva arbetsmarknadspolitikerna fått en ny inriktning. För några årtionden sedan var inramningen keynesiansk. Det talades om ”full sysselsättning”, och arbetslösa hade sina inkomster skyddade medan de i offentlig regi omskolades till nya reguljära anställningar i de privata företagen eller den expanderande offentliga sektorn. Förbrukad, utsorterad arbetskraft fick försörjning genom förtidspensioner.

Detta är sedan flera år under avveckling i de nordiska länderna. Ledande politiker föresätter sig att, som European Round Table uttryckte det 1989, ”öka medvetenheten ... om *det individuella ansvaret* för arbetslösheten i allmänhet och i det enskilda fallet.”

Vi är tillbaka till det tidiga 1900-talets ”arbetslinje” - det gäller att disciplinera ”bidragstagarna” och förmå dem att skruva ner sina anspråk på löner och anställningsvillkor. Sjuka och förtidspensionerade får sina läkar diagnoser ifrågasatta, medan arbetslösa placeras i jobbsökarkurser och tvingas utföra mer eller mindre meningsfulla sysslor utan den lön och de rättigheter en normal anställning ger.

Tidskriften Time beskriver i ett entusiastiskt reportage hur Danmark tar efter det amerikanska *workfare*-systemet. Arbetslösa som tvingas jobba ihop till socialbidraget lär sig läxan: nu gäller det att ”arbeta hårdare och längre utan någon höjning av lönen och med betydligt sämre trygghet än tidigare”.

Förslumningen av arbetsmarknaden och de skärpta villkoren för arbetslösa och utsorterade utmynnare förr eller senare i angrepp mot fackföreningarna, den organisatoriska stommen i det som utgjort den nordiska modellen. Det är en sådan operation den svenska regeringen inlett.

Smicker kan vara frestande att lyssna till, men vi gör klokt i att misstro den pågående vurnen för det nordiska i Bryssel. Kommissionen söker med sin grönbok få till stånd en ytterligare samordning av arbetsrätt och arbetsmarknadspolitik i EU. Det vore illa om det lyckades.

På dagen - den 25 mars 2007 - 50 år sedan EU:s Romfördrag skrevs under arrangerade Folkrörelsen Nej till EU i Göteborg en debatt mellan olika EU-motståndare. Proletärens chefredaktör Lars Rothelius talade för Kommunistiska Partiet om hur EU slår arbetsrätten i sank. Övriga medverkande var Hans Linde (v), Linnea Haglund (mp), Ingela Mårtensson FNEU, Leif Danielsson junilistan, Ola Friholt Fredsrörelsen.

LO hjälper EU liberalisera arbetsrätten

Lars Rothelius är chefredaktör för Proletären

Vänner EU-motståndare,

Idag när vi dryftar Romfördragets konsekvenser under 50 år har jag valt att tala om EU och arbetsrätten och alldeles särskilt om EU-kommissionens rykande aktuella grönbok med titeln: En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar.

Det mullrar åter i de svenska gruvorna. Liksom vid den stora strejken 1969 kräver gruvarbetarna en större del av de ständigt ökande vinster de själva spränger fram ur berget. Lönens storlek avgörs av styrkeförhållandet mellan arbete och kapital. Så betydde den stora gruvstrejken 1969-70 att Sveriges arbetare lyfte fram sina positioner. Gruvstrejken följdes under hela 1970-talet och en bit in på 1980-talet av en våg av vilda strejker. Lönestrejker mest, men den svenska arbetarklassens ökade styrka fick återverkningar på hela samhället. Inte minst inom arbetsrätten.

1974 kom Las, Lagen om anställningsskydd, som begravnade arbetsgivarnas tidigare fria rätt att avskeda anställda. Under de tio följande åren kom en hel rad nya eller förändrade lagar. De anställdas villkor förbättrades.

Viktigt för denna process var att Sverige stod utanför EU och kunde föra en egen ekonomisk politik utan hänsyn till Romfördragets krav på fri rörlighet för kapital, tjänster, varor och arbetskraft. Det insåg redan Tage Erlander för i hans viktiga tal på Metalls kongress 1961 är det inte bara alliansfriheten han anför som skäl för socialdemokratins nej till dåvarande EEC:

”Låt oss anta att vi på 1930-talet hade haft ett avtal som underordnade de enskilda ländernas politik ett övernationellt europeiskt organ. Hade vi då haft möjlighet att driva den krispolitik som blev av ofantlig betydelse för den svenska ekonomin och för den svenska demokratin och där vi internationellt sett utan tvekan var ett föregångsland?”

Men tiderna förändrades i åttiotalets början. Manifesterat också inom arbetsrätten. Så valde regeringen Palme vid återkomsten till regeringsmakten hösten 1982 att inte återställa den försämring i Las som den borgerliga regeringen samma vår drivit igenom i riksdagen med en rösts övertikt. Företagens rätt till provanställning behölls trots tidigare socialdemokratiskt motstånd.

Det var under denna tid som EG:s vitbok om den inre marknaden initierades i den slutna ERT-gruppen av företrädare för europeiskt storkapital. I European Round Table satt kapitalister som belgiska EG-kommissionären Etienne Davignon, Fiat-chefen Agnelli, Volvo-chefen Per Gyllenhammar, Phillips-chefen Wisse Dekkert. EG:s Vitbok från 1985 blev nyliberalernas vapen för att avskaffa alla hinder för rörelser över gränserna av kapital, tjänster, varor och arbetskraft. Det som varit målet från Romfördraget, men som inte kunnat genomföras. Genom upprättandet av den inre marknaden stärktes kapitalets makt på arbetets bekostnad. Skillnader i löner, arbetstider, social förmåner – allt håller över tid på att anpassas till lägsta nivå.

Planen Making Europe Work, som Round Table-gruppen presenterade 1986, innehåller mycket av de försämringar inom arbetsrätten som vi sett genomförda sedan Sveriges EU-inträde. Här krävde direktörerna att EU skulle luckra upp anställningstryggheten. Företagen skulle ges utrymme att ”erbjuda ett brett spektrum av tillfälliga anställningskontrakt”. Vidare krävde direktörerna att normalarbetsdagen skulle avskaffas: ”Det finns ett stort utrymme för flexiblare arbetstider, så länge företagen inte förväntas bära större kostnader till följd av denna.”

Och visst påverkas hela samhället: Se hur vi sedan EU-inträdet fått en explosion av deltids-, visstids- och tillfällighetsjobb. Hur EU:s arbetstids-direktiv numera förvandlat 40-timmarsveckan till 48-timmar. Och se hur Metall i förra veckan i verkstadsavtalet för första gången accepterade att ge företagen rätt att ta ut 150 timmas tvingande overtid varje år.

Dessutom kan facket lokalt godkänna ännu mer övertid. Raden av försämringar och ökande orosmoln över arbetsmarknad och arbetsrätt är lång. Inte minst efter EU:s östutvidgning.

Fackens rätt att blockera lönedumpande företag är hotad. Ännu är inte Vaxholmskonflikten avgjord i EU:s domstol. Det talas idag mindre om arbetskraftimporten än för något år sedan, men den har inte minskat. Försämringarna i a-kassan är annars det allvarligaste förändringarna i arbetsrätten det senaste året. I torsdags lade regeringen propositionen ”Ytterligare reformer inom arbetsmarknadspolitiken”.

Kom ihåg att högerregeringen inte gör detta för att djävlaskas med folk. Det finns en tanke och den heter lägre lön. Genom att pressa ner nivån i arbetslöshetsersättningen och minska tiden i a-kassa ska folk tvingas ta jobb till lägre lön. Lägre lön ger större inkomster till företagen. Då kan de anställa fler. Så säger herrar Reinfeldt, Borg och Littorin att arbetslösheten försvinner. Fan tro´et, för hur ska företagen få avsättning för sina varor när vanligt folks löner har pressats ner så att allt färre har råd att handla.

Nåväl. EU-kommissionen är ändå inte nöjd med nuvarande arbetsrätt. I slutet av november förra året kom grönboken ”En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar”. Kommissionens syfte är som så ofta i EU-sammanhang tydligt utskrivet: ”Att öka flexibiliteten på Europas arbetsmarknader är av avgörande betydelse för att främja ekonomisk aktivitet och högre produktivitet.”

Grönboken slår i första stycket fast att ”Lissabonmålen för hållbar tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen” ska uppfyllas. ”För att stärka arbets-tagarnas och företagens anpassbarhet krävs det en modernisering av arbetsrätten.” Hela resonemanget går ut på att tillfredsställa företagens behov. Inte heller finns någonstans ett samhällligt perspektiv på frågan om tillväxt och arbetstillfällen. Kommuners, städers, landsändars behov av behålla jobbskapande åtgärder saknas helt. Inte heller ett ord om samhällets möjligheter genom en aktiv näringspolitik.

Nej, i grönboken härskar den nyliberala doktrinen att jobb och tillväxt skapas genom försämringar för de arbetande och motsvarande förbättringar av kapitalets villkor. Här talas om ”anpassad arbetskraft”.

Grönboken diskuterar hur "Utnyttjandet av alternativa anställningsformer kan öka". Här talas om "Flexibilitet i standardavtalen när det gäller uppsägningsperiod, kostnader och förfaranden vid kollektiv eller enskild uppsägning". Kommissionen vill hitta "Företagsbaserade lösningar för att möjliggöra smidig övergång mellan sysselsättningsituationer". (Visst är det EU-byråkratiska språket underbart.)

I grönboken finns inga klara förslag. Här ställs frågor för ett remissför-farande. EU-kommissionen kallar det "Ett offentligt öppet samtal" som ska pågå i fyra månader. Den tiden är snart ute och jag undrar hur många här som sett en offentlig diskussion om Grönboken.

LO gav ett remissvar redan före jul. Men LO:s medlemmar, de som drabbas av en reformerad arbetsrätt, har knappast ens informerats än mindre har de givits möjlighet att påverka LO:s svar och fackets syn på den framtida arbetsrätten. Huvudlinjen i grönboken är alltså att behovet av ökad flexibilitet på arbetsmarknaden kräver ytterligare uppluckring av de arbetandes skydd genom arbetsrätten.

Låt mig sluta refererandet av grönbokens alla nyliberala tokigheter med ett sista viktigt citat:

"Att anlägga ett livscykelerspektiv på arbetslivet kan betyda att man istället för att försöka skydda vissa arbetstillfällen skapar en stödrum för anställningstrygghet med socialt skydd och aktiva åtgärder för att stödja arbetstagarna under övergångsfaser."

Denna krångliga mening är mycket central. Kommissionen menar att istället för att fokusera på att rädda jobben på en fabrik, en skola, vårdinrättning som hotas av nedläggning så ska de nationella makt-havarna och lagstift-ningen fokusera på de drabbade anställda, inte som grupp, utan som individer. Politiker, eller för den skull facket, ska inte "försöka skydda vissa arbetstillfällen" istället ska samhällets resurser "stödja arbetstagarna under övergångsfaser." EU vill att samhällets insatser ska styras till att flytta de avskedade till nya lägre betalda jobb på andra orter. Detta är en förändring som Sven Otto Littorin & Co på bara ett halvår har kommit mycket långt med i vårt land. Men också en politik som vi under socialdemokratins år vid makten på 1990- och 2000-talen såg användas vid otaliga tillfällen.

Och här blir LO i sitt remissvar medlöpare till EU:s utveckling. Först skriver LO mycket bra att varje ”ändring av anställningsskyddet är en nationell fråga”. Men sedan ansluter sig LO i sak till kommissionens uppfattning om att inte rädda jobben: ”Utgångspunkten för en diskussion om anställningsskydd borde vara att det inte är det befintliga arbetet i sig som behöver skyddas, utan den anställde som har arbetet.”

En sorglig inställning som redan har praktiserats gång på gång. LO reducerar sig till att bli en intresseorganisation för enskilda medlemmar, inte det som facket är ämnat att vara, en kamporganisation för arbetarnas kollektiva behov. Betänk att all facklig organisering är grundad just på idén om att tillsammans är vi starka och kan driva vår gemensamma intressen gentemot arbetsgivare, kapitalet och vid behov staten. Ännu en bekräftelse på att socialdemokratin har gett upp tanken på en aktiv industri- och näringspolitik, det som Tage Erlander talade om i metalltalet. LO accepterar behovet av förändring av arbetsrätten. Däremot håller facket hårt på den svenska kollektivavtalsmodellen. Men tankegången utvecklas tyvärr inte till något principiellt avståndstagande från EU:s rätt att stifta överstatliga lagar som gäller i Sverige. Istället skriver LO: ”Detta bör beaktas i arbetet med att utveckla arbetsrätten på EU-nivå.”

EU:s grönbok om arbetsrätten och det svenska medlöperiet måste fram i ljuset. Tyvärr är jag ganska pessimistisk över möjligheten att stoppa eländet. Därtill är den svenska EU-positiva makreliten i dagsläget alldeles för stark och samlad. LO:s remissvar visar att från den kanten finns inget motstånd. Moderaternas omsvängning till kollektivavtalskramare tycks ha avvärjat eventuellt motstånd från den servila LO-ledningen.

Framtidshoppet finns i mullret från gruvorna. Inte så att jag tror på en snabbt utbrott. Men den enda möjligheten är att det arbetande folket själva tar initiativ att bryta kapitalets genom EU allt starkare ställning. Här spelar Folkrorelsens envetna fasthållande vid utträdeskravet en viktig roll.

Motivering (v) till Arbetsmarknadsutskottets utlåtande om grönboken En modern arbetsrätt, 2006/07:AU12

Josefine Brink är riksdagsledamot för vänsterpartiet

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

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

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

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

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

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

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

Syftet med kommissionens grönbok om arbetsrätt är att ”inleda en offentlig debatt i EU om hur arbetsrätten kan utvecklas så att den stöder Lissabonmålen för hållbar tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen” (s.1 i kommissionens grönbok: En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar). Vänsterpartiet är i grunden kritiskt till Lissabonstrategins politiska inriktning eftersom vi menar att den leder till stagnerande tillväxt, ökad arbetslöshet, större utanförskap och ökade klass- och könsklyftor då arbetsmarknaden segmenteras. Den europeiska utveckling som beskrivs ovan är i allt väsentligt en effekt av medlemsstaternas ansträngningar att nå målen i Lissabonstrategin genom att öka arbetsgivarnas makt och minimera trygghet och inflytande för de anställda och de fackliga organisationerna.

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

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

Kommissionen skriver i grönboken att hela 40 % av arbetskraften inom EU-25 år 2005 har atypiska anställningsförhållanden såsom tidsbegränsade anställningar och som egenföretagare, och att 10 % av arbetskraften inom EU-25 är egenföretagare utan anställda.

Vidare skriver kommissionen i grönboken att andelen deltidsanställningar ökar i Europa och numera utgör 18 % av alla arbetstillfällen, och att det framför allt är kvinnor som jobbar deltid. Även i Sverige ökar de osäkra anställningarna. I dag har 16,8 % av arbetstagarna en tidsbegränsad anställning, och minst 250 000 personer, framför allt kvinnor, är deltidsarbetslösa. Denna osäkra arbetsmarknad innebär att många människor inte kan leva på sin lön eller planera sin framtid. De osäkra anställningarna ökar den ekonomiska stressen och utsattheten.

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

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

Sverige står mycket starkt i förhållande till resten av medlemsländerna i EU när det gäller sysselsättning. I snitt ligger Sverige 10 % över genomsnittet i EU när det gäller sysselsättningsgrad. Både när det gäller kvinnors och äldres sysselsättning ligger vi än mer markant över snittet.

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

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

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

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

Motivering (mp) till Arbetsmarknadsutskottets utlåtande om grönboken En modern arbetsrätt, 2006/07:AU12

Ulf Holm, riksdagsledamot (mp)

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

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

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

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

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

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

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

Att företag bildas, omvandlas och läggs ned är en naturlig del av en marknadsekonomi och inget negativt i sig. Tvärtom är det en nödvändighet i utvecklingen av ett grönare samhälle med fler nya företag som t.ex. satsar på förnyelsebara energikällor och mindre miljöpåverkande teknik. För att en sådan omställning ska bli möjlig anser jag att det utan tvekan måste finnas en stark trygghet i en fungerande arbetsrätt bland både arbetstagare och företagare. Inte minst måste det finnas en respekt för det regelverk som styr. Genom kollektivavtalen ges arbetstagarna och arbetsgivarna ett starkt inflytande över möjligheten att finna lösningar på en fungerande och därmed också flexibel arbetsmarknad.

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

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

EU-kommissionens grönbok om arbetsrätten - Anställningsskydd och jämställdhetsarbete hotas samt ökad segregation på arbetsmarknaden

*Uttalande till centrala fackförbundsledningarna den 4 februari 2007
Riksstyrelsen, Folkrörelsen Nej till EU*

Bakgrund

EU-kommissionen har presenterat en ny grönbok om behovet av att förändra arbetsrätten inom EU. I strävan att göra EU till en gemensam marknad för varor, tjänster, kapital och arbete är målet att göra arbetsmarknaden mer flexibel. Detta ska göras genom att arbetsrätten luckras upp och specifikt genom att anställningsskyddet minskas.

Kommissionen har begärt att medlemsstaterna skall lämna sina synpunkter senast 31 mars.

Arbetsrätten – en nationell kompetens

Under valkampanjen inför folkomröstningen om EU 1994 betonades från ja-sidan att arbetsrätten inte skulle underställas EU:s inflytande. Genom processen med EU:s tjänstedirektiv naggas den nordiska modellen med kollektivavtal i kanten till förmån för statligt reglerade minimilöner. EU tar över allt mer av reglering och lagstiftning kring arbetsmarknaden – den nationella beslutanderättens uppgift blir endast att införliva EU-rätten i svensk lag. Sverige har ett förhållandevis starkt anställningsskydd genom lagen om anställningsskydd (LAS). Här finns regler om uppsägningstider och varsel. Turordningslistan anger att vid uppsägning ska den sist anställda få gå först. (Ett undantag finns). Grönboken är ytterligare ett steg mot en alltmer överstatlig arbetsrätt.

Inkörsport till arbetsmarknaden?

EU-kommissionens grönbok vill genom att öka flexibiliteten göra det lättare för företagen att göra tillfälliga anställningar. Här menar EU att ungdomar och kvinnor ska få möjlighet att göra sin entré på arbetsmarknaden. Genom första arbetslivserfarenhet ska dessa grupper sedan kunna gå vidare till jobb med fasta anställningar.

Men istället riskerar man att skapa arbetsmarknad för säsongarbete och tillfälliga arbeten där många riskerar att fastna i lågbetalda tillfällighetsjobb. Vi får istället ett låglöneproletariat med utan riktig fast förankring på arbetsmarknaden.

Försämra för att förbättra?

EU-kommissionens grönbok har uppmärksammat hur differentierad arbetsmarknaden har blivit. På många håll arbetar daglönare och tillfällighetsarbetare under skrämmande förhållanden helt utan rättsligt skydd – samtidigt som den ordinarie arbetskraften kan tillgodogöra sig många av de mest självklara rättigheter och förmåner som anställda.

EU-kommissionens strategi är att minska på anställningsskyddet för de fastanställda samtidigt som man ger grupper helt utan rättigheter vissa regleringar och visst skydd genom ett minimiskydd. Istället för att ta itu med det hänsynslösa utnyttjandet av svart arbetskraft inom EU-länderna presenterar man vissa kosmetiska förbättringar. Samtidigt sänks standarden på arbetsmarknaden totalt genom att man avser att försämra anställningsskyddet.

Flexibilitet och kvalitet

EU/Grönboken har uppmärksammat många företagare som inte vågar anställa fler p.g.a nuvarande stränga regler för anställningsskydd. Ett arbete med stort innehåll och mångsidighet kräver såväl utbildning som bra anställningförhållanden. Detta går på tvärs mot tendensen till ökad flexibilitet och allsidighet inom servicebranschen.

EU-kommissionens propåer om en uppluckring av anställningsskyddet främjar framväxten av serviceföretag som baserar sin verksamhet på tillfälligt anställda med låg utbildning där servicens kvalitet inte står i centrum. Man skapar för detta ändamål ett speciellt proletariat som vandrar mellan olika tillfälliga arbeten utan att kunna utvecklas eller kunna göra den karriär till fasta jobb som just kräver servicekunnande och kvalitet.

EU:s nya arbetsrätt – en fälla för kvinnor och invandrare

EU-kommissionens grönbok tar inte problematiken kring diskriminering av speciellt kvinnor och invandrare på allvar. Detta är frågeställningar som vi i

Norden har starkt fokus på men som inte är lika aktuell ur ett centraleuropeiskt perspektiv, där t.ex. stora kvinnogrupper inte är förvärvsarbetande och med överväldigande manlig övervikt i besluts och utredningsorgan.

I Sverige bedriver fackliga organisationer sedan länge ett arbete för att ge deltidsarbetande möjlighet till heltidsarbete. Om intentionerna från EU-kommissionens grönbok förverkligas hotar deltidsarbetet att permanentas helt och arbetet på att ge kvinnorna fullt och lika tillträde till arbetsmark-naden att spolieras. Det blir de redan svaga grupperna som kommer att fastna i EU:s nya ”flexibla” anställningsformer; kvinnor, invandrare och ungdomar. EU-kommissionens förslag är därför ett hot mot jämställdhetsarbetet och arbetet mot diskriminering. Utanförskapen hotar istället att förstärkas om grönbokens intentioner förverkligas.

Proportionalitetsprincipen – tar udden av alla stridsåtgärder

EU-kommissionens grönbok talar om hårda tag mot dem som utnyttjar svart arbetskraft. Samtidigt hänvisar man till den s.k. proportionsprincipen dvs. att alla stridsåtgärder ska stå i proportion till vad som ska uppnås och vad som kan skadas. Det betyder att åtgärden hela tiden ska bedömas hur stor skada den gör för ett företag eller en bransch – om åtgärden står i proportion till målet. Här lägger man en kraftig begränsning på fackets möjlighet att sätta kraft bakom orden.

EU-processen – odemokratisk

Innan EU-kommissionen avser att lägga fram lagstiftningsinitiativ utger man grönböcker. I fallet med denna grönbok, en femtonsidig debattskrift med ca 30 frågor som skickats till medlemsstaterna för yttrande under tre månader. Därefter går man vidare med en eventuell vitbok och lagförslag och beslut i ministerråd och EU-parlament.

Detta strider mot den beslutsprocess som utkristalliserats i Sverige med partsammansatta utredningar (Statens offentliga utredningar) som oftast varit mycket noggrant gjorda och efter presentation sänt ut på omfattande remissrunda. EU:s beslutsprocesser strider mot den svenska traditionen.

Försvara den nationella beslutskompetensen

Undan för undan rycker EU åt sig beslutanderätten över arbetsrätten. Folkrörelsen Nej till EU avvisar EU-kommissionens förslag om att luckra upp och försämra anställningsskyddet. Utvecklingen mot försämringar på arbetsmarknaden har pågått länge, och är tydligast i USA och England. Den har nu smugit sin in i EU och har en relativt stor omfattning, i synnerhet inom servicesektorn, bygg- och anläggning, hotell- och restaurang, handel och jordbruk.

Det handlar om direkt svart arbetskraft, oreglerat deltidsarbete, usla löneavtal, ibland på gränsen till slaveri (där arbetstillstånd saknas) och en hel flora av varianter av bemanningsföretag. EU kan knappast i sig beskyllas för denna utveckling, men nu vill man med Grönboken legitimera försämringarna på arbetsmarknaden i Europa. Och det är mycket allvarligt.

EU-kommissionens förslag om flexiblare anställningsformer slår mot de redan svaga grupperna i samhället. Kommissionens intentioner med grönboken hotar att permanenta deltidsarbete, förstärka utanförskap och segregation på arbetsmarknaden. Skapandet av en tjänstesektor med tillfällighetsarbetare med lågt arbetsinnehåll och dålig kvalitet på tjänsterna går helt på tvärs mot behoven av att höja kvaliteten inom tjänstesektorn. Lagen om anställningsskydd har varit en central bit i den nordiska modellen som nu är allvarligt hotad.

Fyra diskussionsfrågor:

1. Varför lägger EU-kommissionen fram en grönbok för att möta 2000-talets utmaningar? Vad är det centrala budskapet?
2. Har Din fackliga grundorganisation diskuterat grönboken? Om inte, undersök hur grönboken har behandlats i Din fackliga organisation.
3. Tycker Du att det rätt av de fackliga centralorganisationerna att skicka remissvar på grönboken direkt till EU-kommissionen?
4. Tror Du att den svenska arbetsrätten och arbetsmarknadsmodellen kan försvaras inom ramen för EU-medlemskapet?

Folkrörelsen Nej till EU är en
partipolitiskt obunden organisation
som verkar för att Sverige
på sikt skall lämna EU

Stöd Nej till EU genom medlemskap,
prenumeration på Kritiska EU-fakta
eller ge ett bidrag - PG 4330207-4

Folkrörelsen Nej till EU
Pölgatan 5, 414 60 Göteborg
Tel. 031 - 701 01 77
e-post: kansli@nejtill.eu.se
www.nejtill.eu.se