

EU:s arbetsmarknadspolitik

EU:s gemensamma arbetsmarknad gör det enklare för svenska arbetstagare att söka jobb i hela EU och för svenska företag att hitta arbetskraft. Men den gemensamma arbetsmarknaden får inte vara ett skäl att dumpa löner eller försämra arbetsmiljön för arbetare i Sverige eller utomlands. Ett starkt socialt Europa är en förutsättning för tillväxt och en starkt konkurrenskraft inom EU. Människan går före marknaden.

Socialdemokraterna var med och drev fram den europeiska pelaren för sociala rättigheter för att anständiga löner, goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljö och kontinuerlig kompetensutveckling ska vara en gemensam ambition för alla medlemsländer. Samtidigt har vi alltid varit tydliga med att den svenska modellen med branschvisa kollektivavtal där löntagarnas fackföreningar och arbetsgivarnas organisationer förhandlar fram löner och villkor på arbetsmarknaden inte får utmanas av EU:s lagstiftning.

När det gäller EU:s arbetsmarknadslagstiftning måste vi ibland aktivt förändra förslagen för att de bättre ska överensstämma med vår arbetsmarknadsmodell. Under mandatperioden har det varit tydligt när det gäller exempelvis direktivet om tillräckliga minimilöner men också direktivet om åtgärder för transparens i lönesättningen. Vår utgångspunkt är alltid att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och att svenska kollektivavtal ska gälla i Sverige. Samtidigt får vi inte bortse ifrån behovet av gemensamma regler i EU, inte minst när det gäller arbetsmiljön eller vid gränsöverskridande utmaningar såsom arbetslivskriminalitet.

På det arbetsrättsliga området har EU och medlemsländerna, i enlighet med EU:s fördrag, delad kompetens. Det betyder att EU har möjlighet att fastställa miniminormer som ska uppnås av alla EU-länder. EU lagstiftar inom en rad olika områden rörande arbetsmarknaden, till exempel om arbetsmiljö, arbetstagar-inflytande, fri rörlighet inom EU samt för att förbättra levnads- och arbetsvillkor. Det finns dock begränsningar kring vad EU får lagstifta om på arbetsmarknadsområdet. EU får bland annat inte lagstifta om frågor som rör löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller lockout, alltså frågor som är viktiga för arbetsmarknadens parter.

Minimilöner

Till skillnad från Sverige har de flesta EU-länder (nästan 80 procent) minimilöner, alltså den lägsta lön som en arbetsgivare kan betala, inskrivna i lag, och de har inte höjts i takt med övriga länder. I dag beräknas runt tio procent av EU:s löntagare leva i fattigdom. Att arbetstagare ska ha en skälig minimilön och en rimlig levnadsstandard var bakgrunden till att EU beslutade att införa ett direktiv om minimilöner.

EU-länder med lagstadgade minimilöner uppmanas att införa en ram som visar hur man ska fastställa och uppdatera dessa minimilöner i enlighet med tydliga kriterier. Uppdateringar av de lagstadgade minimilönerna ska ske minst vartannat år. I direktivet föreskrivs dock inte någon särskild minimilönenivå som medlemsländerna måste uppnå.

Den socialdemokratiska regeringen arbetade hårt under förhandlingarna för att se till att vår kollektivavtalsmodell inte skulle ta skada och direktivet förtydligar att det inte ska tolkas som en skyldighet för någon medlemsstat att införa lagstadgad minimilön eller att förklara kollektivavtal allmängiltiga. Direktivet framhåller också vikten av fullständig respekt för parternas autonomi och rätt att träffa kollektivavtal. Men osäkerhet finns om dessa skrivningar är tillräckligt starka för att hålla en rättslig prövning. Sverige har stött Danmarks ogiltighetsförklaring av hela direktivet och vi kan förvänta oss ett domstolsbeslut under 2024.

Nya jobb kräver nya kunskaper

Vi har en arbetsmarknad som förändras i snabb takt. För att klara av den gröna och digitala omställningen och säkra en konkurrenskraftig ekonomi måste vi satsa på kompetensutveckling och livslångt lärande. Medlemsländerna måste ha fungerande omställningssystem på plats. EU kan spela en avgörande roll i att stödja medlemsländerna i detta. De beslut som fattas på europeisk nivå för att förstärka utbildningsmöjligheter och standardiserade processer i nationella yrkesutbildningssystem är beroende av den nationella lagstiftningen och politiken.

Ökade investeringar i utbildning och kompetensverktyg, ökat samarbete med arbetsmarknadens parter, bättre matchning av ambitioner och färdigheter samt erkännande av kvalifikationer från människor utanför EU är några av initiativen som har gjorts på EU-nivå.

Vi socialdemokrater samarbetar nära de fackliga centralorganisationerna för att lyfta kompetensutvecklingen som en prioriterad fråga i EU-samarbetet. Vi måste hitta långsiktigt hållbara lösningar där kompetensförsörjningen kan stimuleras genom våra svenska partsgemensamma avtal kring kompetens och omställning, men också genom investeringar och utbildningssamarbeten såsom Erasmus+-programmen som möjliggör för studenter och ungdomar att studera eller praktisera utomlands.

Arbetsmiljö

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen är ett område där EU kan agera för att stödja och komplettera medlemsländernas arbetsmiljölagstiftning. Enligt den sociala pelaren har arbetstagare rätt till en hög skydds nivå för hälsa och säkerhet på arbetet. Under den nuvarande mandatperioden har EU bland annat tagit fram starkare lagstiftning för att skydda arbetstagare från farliga ämnen på arbetsplatsen, en ny arbetsmiljöstrategi för 2021–2027, som inkluderar en nollvision för olyckor på arbetsplatsen och en europeisk plan för cancerbekämpning.

Stärkta rättigheter för plattformsarbetare

I dag arbetar över 28 miljoner människor i EU via digitala arbetsplattformar och år 2025 förväntas antalet stiga till 43 miljoner. Plattformsekonomin omfattar både arbetstagare och egenföretagare. Den stora orättvisan är att flera miljoner personer i plattformsekonomin klassas som egenföretagare fast de egentligen är arbetstagare. Därmed står de utan rättigheter och socialt skydd, och företagen tar inte sitt ansvar. EU har beslutat om ett lagstiftningsförslag för att stärka rättigheterna för plattformsarbetare. För Socialdemokraterna har det varit viktigt att ta hänsyn till olika nationella arbetsmarknadsmodeller, fackens roll och parternas autonomi. Den svenska fackföreningsrörelsen har uppmärksammat problemet med att EU-lagstiftning på området riskerar att förändra definitionen av vem som är en arbetstagare.

Konflikt

Vi socialdemokrater vill ha en trygg arbetsmarknad i hela Europa. Dåliga villkor för arbetare i andra EU-länder är på en gemensam arbetsmarknad ett hot mot trygga arbeten i Sverige. Därför är det viktigt att minska andelen otrugga anställningar och ofrivilliga deltider samt främja tillsvidareanställningar. Under mandatperioden har Moderaterna och Sverigedemokraterna röstat emot skrivningar som tar sikte på detta. Medan Socialdemokraterna står bakom arbetstagarna försöker högern att urvattna EU:s arbetsmiljölagstiftning för att skydda företagets vinstintressen. I Europa-parlamentet driver Socialdemokraterna för ett starkt och snabbt skydd mot farliga ämnen på arbetsplatsen medan högern har bromsat processen till företagets fördel.



Frågor att diskutera:

- Varför är det viktigt att EU jobbar med arbetsmarknadsfrågor?
- Hur märks medlemskapet i EU på den svenska arbetsmarknaden idag?
- På vilket sätt bidrar förbättrade arbetsvillkor i andra EU-länder till en tryggare arbetsmarknad i Sverige?
- Hur kan vi skydda den svenska modellen samtidigt som vi förbättrar villkoren på den europeiska arbetsmarknaden?



Här finns mer att läsa:

Faktablad om Europeiska unionen, Social- och sysselsättningspolitiken:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/section/191/social-och-sysselsattningpolitiken>

Faktablad om Europeiska unionen, ”Fri rörlighet för arbetsgivare”:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/41/fri-rorlighet-for-arbetstagare>