



Synpunkter från LO avseende EU-kommissionens meddelande om det Sociala Europa

Generell kommentar

EU-kommissionens meddelande har ett välkommet och tydligt fokus på medborgarnas sociala villkor. Vi står bakom intentionen i meddelandet, att målet med den sociala pelaren är och bör vara rättvisa villkor och levnadsförhållanden för alla medborgare inom unionen. Men vi vill också understryka det som Kommissionen själv pekar ut, att EU-reglering ska respektera ansvarsfördelningen mellan medlemsstaterna och EU. Sociala pelaren antogs som ett principdokument för att inspirera medlemsländerna att låta välfärdsfrågor och sysselsättning få en mer framträdande roll, och i första hand för att stärka social konvergens inom eurozonen. EU-kommissionen betonade vidare vid antagandet av pelaren att ingen kompetensförskjutning ska ske, istället förväntas medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter införliva principerna.

I meddelandet saknas emellertid resonemang och förslag kring det som LO anser till stor del ligger till grund för uppkomsten av sociala problem: dagens fria marknad där företagens rätt till konkurrens väger tyngre än människors rätt till rimliga levnadsvillkor. Meddelandet innehåller för lite om behovet av marknadsreglering. Till exempel nämns bara i förbifarten något om rättvis konkurrens mellan företag men utan någon slutsats. Tvärtom framhålls nödvändigheten att minska pålagor för småföretag, men inget sägs om att jobba preventivt med de marknadsmekanismer som ställer till med problem för medborgares livsvillkor i allmänhet och arbetskraften i synnerhet.

Att stärka det sociala Europa

Ett starkt förtroende för EU-samarbetet kräver att de medborgare som idag har begränsade levnadsvillkor och/eller känner oro för framtida utveckling, får uppleva att EU de facto bidrar med ett mervärde. En viktig och effektiv hävstång för EU-samarbetet skulle vara att fokusera på kvinnors sysselsättningsgrad, arbetsmiljö och andra arbetsvillkor. Det skulle innebära att man lyfter de idag mest utsatta och gör socialt ansvarstagande konkret.

Vi anser att EU-samarbetet på det sociala området måste beakta medlemsstaternas särart med dessas olika arbetsmarknadssystem och socialpolitik. Snarare än att föreslå bindande EU-regler som riskerar att komma på kant med redan väl fungerande modeller bör samarbetet ta sikte på andra metoder, som den öppna samordningsmetoden. Denna metod som tidigare har visat sig vara framgångsrik, bygger på det goda exemplets makt där gemensamma och nationella mål med rapporteringskrav och gemensam övervakning sätts upp. En annan metod är den sociala dialogen, där fack och arbetsgivarorganisationer på EU-nivå ges möjlighet att förhandla och träffa uppgörelser som sedan kan omvandlas till bindande överstatliga regler om de så önskar. Ytterligare en metod för att implementera principerna i den sociala pelaren, är att använda sig av den europeiska planeringsterminen.

Vi kan och bör dock inte på EU-nivå detaljstyra medlemsländernas socialförsäkringssystem, välfärdssystem, skatter, löner eller andra arbetsmarknadsvillkor. EU ska inte heller reglera miniminivåer lagvägen där det kommer i konflikt med kollektivavtalsmodeller där

självständigt förhandlande parter reglerar villkoren på arbetsmarknaden (vilket är en bevisat flexibel och effektiv modell i jämförelse med lagreglering).

Fokus för EU bör vara att hindra att företag konkurrerar med varandra genom dåliga anställningsvillkor och hindra social dumpning. I många av de branscher där gränsöverskridande verksamhet är vanlig, konkurrerar företagen ofta med ojämlika arbetsvillkor. Det förekommer att företag använder det regelverk som styr den inre marknaden för att konkurrera med dålig arbetsmiljö, lägre löner och genom att smita ifrån sina skyldigheter att betala socialförsäkringsavgifter och pensioner för arbetstagarna. Det är en form av skatteflykt som EU inte ska sanktionera och som underminerar både människors tilltro till EU, deras hälsa och säkerhet, deras inkomstrygghet och staters skattebaser.

Regelverket måste både skärpas och tillämpas bättre, så att konkurrensen äger rum på jämlika villkor och att de som arbetar får anständiga och rättvisa villkor när de jobbar inom EU, oavsett ursprung och anställningsform. För detta behövs tydligare regler om vad som gäller i samband med fri rörlighet av arbetskraft och skydd av arbetstagares rättigheter. Därför måste medlemsländerna kunna ställa samma krav på utländska arbetsgivare som verkar i landet som på inhemska arbetsgivare. Arbetstagarna förtjänar samma skydd och samma rättigheter oavsett vilken arbetsgivare de har. Den balansen finns inte i dag då den fria rörligheten tagits till grund för att utstationeringsdirektivet som huvudregel endast tillåter att en medlemsstat kräver de grundläggande villkor som ingår i den hårda kärnan och därtill kräver att dessa villkor ska uppfylla ett antal kriterier för att få användas.

Så länge företags rätt till fri rörlighet tillåts väga tyngre än arbetstagares grundläggande rättigheter, kommer EU vara varken en social marknadsekonomi eller åtnjuta medborgarnas fulla förtroende. Sociala frågor ska inte vara en sidovagn till övriga fri- och rättigheter. Sociala villkor måste vara en utgångspunkt på alla samarbetsområden. LOs inställning är att EUs fördrag måste kompletteras med ett socialt protokoll som garanterar att fackliga rättigheter inte underordnas den fria rörligheten. Om det blir en konflikt mellan regler för den fria konkurrensen och skyddet av arbetstagares rättigheter samt rätten att förhandla om kollektivavtal, måste det sociala syftet tillmätas högre värde.

LO välkomnar Kommissionens ambitioner att människorna i unionen måste stå i centrum för dagens och morgondagens digitala ekonomi. Det är av största vikt att EUs faktiska politik på en lång rad områden också återspeglar detta synsätt och inte bara blir en slogan. LO anser att digitaliseringen inom EU ska ha en människocentrerad approach som utgår från medborgarnas och arbetstagarnas behov, människan och etiken ska alltid sättas framför tekniken.

Lika möjligheter och jobb för alla

LO delar Kommissionens tankar om att utgå från experterna på våra arbetsplatser - arbetstagare och arbetsgivare - för att få insikt i vilken kompetens som finns, men också den som behövs framöver på våra arbetsplatser. Vi vill poängtera vikten av att skapa rättvis tillgång till möjligheter till utveckling i det egna yrket eller fortsatt karriär i närliggande yrken genom valideringar och branschsamarbeten. Det måste finnas möjlighet att kunna ställa om och yrkesväxla i vuxen ålder genom tillgång till kurser och utbildningar efter prövning och validering av motsvarande förkunskaper vid otillräckliga kvalifikationer i ordinarie utbildningssystem.

Det som i teorin kan framstå som lika möjligheter att få tillgång till eller tillgodogöra sig kompetensutveckling bygger inte alltid på en situation av lika förutsättningar. Här måste skillnaderna jämnas ut genom riktade satsningar på grupper som tenderar att underprioriteras

eller halka efter av olika skäl. Jämställdhet mellan könen är en viktig faktor men andra faktorer som funktionsvariationer och ålder är också betydande aspekter som lätt glöms bort.

Kommissionens meddelande lyfter vikten av grundläggande digitala färdigheter. För att nå unionens intentioner med digitaliseringsstrategin måste mer göras för att skapa lika förutsättningar mellan medborgare inom EU och sluta den digitala klyftan. EUs fokus kan inte enbart ligga på näringspolitiken i denna fråga utan i likhet med den sociala pelarens intentioner bör EU sätta unionens medborgare och arbetstagare i centrum för sin politik. Vi ser därför gärna att EU fördjupar sitt arbete och utbildningsinsatser mer konkret när det gäller generell *Internet of Things*-kompetens (det vill säga kunskap om internetuppkopplande maskiner och apparater) för medborgare eller arbetstagare för att rusta dessa grupper kunskapsmässigt.

LO anser vidare att Kommissionen behöver höja sina ambitioner för att skapa både fler och bättre jobb. EU ska inte enbart stanna vid mål om fler jobb utan också tänka i kvalitativa termer om goda och hållbara jobb, som är utvecklande och som tillåter människors mentala och fysiska hälsa att hålla ett helt arbetsliv utan att slitas ut. Detta borde vara EUs sätt att säkra det egna kommande arbetskraftsbehovet och stärka vår konkurrenskraft mot andra marknader i världen, som en del av att vara en social union.

Rättvisa arbetsvillkor

Kommissionen presenterade den 28 oktober 2020 ett förslag till ett direktiv om rättvisa minimilöner. Vi är djupt oroad för detta förslag som för svensk del ingriper både i arbetsmarknadens parter autonomi och vårt arbetsmarknadssystem och riskerar att förstöra det väl fungerande system vi har där lönebildningen i sin helhet regleras genom förhandlingar och kollektivavtal. Vi anser också att EU saknar kompetens att lagstifta om lön.

Vi förstår behovet av högre löner och bättre fungerande arbetsmarknader. Men vad Europa behöver är mer fackliga förhandlingar och starkare arbetsmarknadsparter, inte en begränsning av parternas möjlighet att teckna kollektivavtal. De som argumenterar för minimilönelagstiftningen hänvisar ofta till detta som ett sätt att öka EUs legitimitet. I många medlemsstater kan dock resultatet bli det motsatta - ett ingripande i väl fungerande arbetsmarknadsmodeller kan komma att leda till minskad legitimitet och att stödet för EU urholkas. Att införa EU-regler på löneområdet kommer därmed inte att vara nyckeln till högre löner och bättre arbetsvillkor för Europas arbetare. Kommissionens egna siffror illustrerar det mycket tydligt. I de länder där arbetstagare idag inte kan leva på sin lön finns redan lagstadgade minimilöner.

Mycket annat kan istället göras både av EU och dess medlemsstater för att främja ett socialt Europa. På EU-nivå kan till exempel kapacitetssupplett och social dialog främjas genom en ny särskild EU-fond. EU skulle också kunna stödja kollektiva förhandlingsstrukturer och system för lönestatistik och benchmarking genom icke bindande åtgärder och därmed utan att störa arbetsmarknadsparternas autonomi. Benchmarking av statistik om löner och kollektiva förhandlingar kan vara ett användbart verktyg för att sätta press på medlemsstaterna att främja kollektiva förhandlingar.

LO anser också att det bör kunna göras större skillnad mellan EU-medlemmar och EMU-medlemmar. Bilateral samarbeten inom unionen finns redan idag och kan utvecklas. Med respekt för att eurozonen behöver större social konvergens för att kunna fungera mer effektivt ur makroekonomisk synvinkel, bör EMU kunna omfattas av regler där övriga EU-medlemmar är undantagna.

Att EU arbetar för att öka sociala parter kapacitet är en mycket viktig variabel för att framgångsrikt kunna få engagemang för och kunna implementera många av pelarens principer. Inkomst, etablering i ett socialt sammanhang, hälsa och demokratisk inkludering avgörs i stor utsträckning av vilka villkor som möter individen i arbetslivet. Att stärka löntagarnas möjlighet till engagemang och inflytande genom att stärka fack och arbetsgivarorganisationers faktiska möjlighet att delta i social dialog, skulle både öka effektiviteten i införlivandet av pelarens principer samt den demokratiska förankringen. Att bidra med kunskap och ansvarstagande inom ramen för social dialog på alla nivåer, vore det viktigaste konkreta åtagandet för oss som facklig organisation.

Arbetsplatserna står i centrum för digitaliseringen av arbetsmarknaden. Därför är det särskilt viktigt att EU uppmuntrar medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att involvera arbetstagare och deras fackliga representanter vid utveckling, införande samt uppföljning av digital teknik. LO välkomnar att Kommissionen i meddelandet lyfter aspekter rörande digitaliseringen och hur den nya tekniken förändrar arbetsplatserna, och att de digitala aspekterna av arbetsmiljön lyfts och ska ses över i arbetsmiljöstrategin. Det är nödvändigt att plattformsekonomin regleras och införlivas i gällande regelverk på arbetsmarknaden genom att de regelverk och strukturer som i dag gäller på arbetsmarknaden även görs tillämpliga på dessa nya former av anlitande av arbetskraft, för att säkerställa arbetstagarnas säkerhet, hälsa och anställningstrygghet. LO vill dock betona att bedömningen om ett arbetsrättsligt anställningsförhållande föreligger vid plattformarbete ska förbli nationell kompetens och avgöras från fall till fall.

Social trygghet och inkludering

Social trygghet för alla EUs medborgare är en förutsättning för fortsatt ekonomisk utveckling samt social och politisk stabilitet. Välutvecklade sociala trygghetssystem i kombination med tillgång till högkvalitativa välfärdstjänster, såsom barn- och äldreomsorg, som alla har råd med är viktiga sociala investeringar som också främjar jämställdhet. Det är däremot viktigt att utformningen av välfärdssystem och välfärdstjänster regleras av medlemsstaterna själva på ett sätt som fungerar inom respektive nationell välfärdsmodell, som en del av den nationella kompetensen.

De satsningar på sociala trygghetssystem som medlemsstaterna ska göra inom ramen för den sociala pelaren bör i första hand vara inriktade mot generella program och reformer som kommer stora delar av befolkningen till del. När fler kan ta del av förbättringar stärks acceptansen för och relevansen av en progressiv välfärdspolitik. Till exempel kan Kommissionens initiativ för att förbättra barns villkor främjas av att inte enbart inriktas på resurssvaga grupper utan inkludera insatser för alla barn inom ramen för samma typer av insatser. En välfärdspolitik som lyfter alla snarare än bara de längst ned på inkomstskalan, lyfter hela samhället.

Inom detta område vill vi också lyfta fram vikten av att förverkliga klimatomställning och den digitala transformationen på ett socialt hållbart sätt. Klimatpolitiken behöver utformas för att vara ekonomiskt och socialt hållbar. I detta ingår bland annat frågor som tas upp i EUs industristrategi, främjandet av innovationer och forskning och investeringar som möjliggör omställningen. Det omfattar insatser för att främja omställning i regioner, branscher och hos arbetstagare som direkt berörs av omställningen. I detta bör ingå satsningar på kompetensutveckling i jobbet och möjligheter för yrkesverksamma att kunna växla yrke (via både utbildnings- och arbetsmarknadspolitik).

Främja europeiska värderingar i världen

LO vill uttrycka sitt stöd för att använda handelspolitiken i normerande syfte. EU-kommissionens avsikt att utse en *Chief Trade Enforcement Officer*, skulle kunna stärka EUs globala inflytande över hållbara villkor genom de handelsavtal som EU träffar. Förutom att villkora handel med goda villkor, är uppföljning av efterlevnad av hållbarhetskapiteln avgörande för att högsta standard ska gälla för miljö, klimat och skydd av löntagares villkor. EUs ambition bör vara att bli världsledande på hållbar handel.

Om handelsavtal innehåller en tvistlösningsmekanism mellan stater och investerare, är det en förutsättning att denna inte begränsar staternas rätt att fatta beslut, eller arbetsmarknadens parter autonomi eller fackliga rättigheter. Ratifikation och efterlevnad av ILOs kärnkonventioner och efterlevnad även av andra relevanta konventioner bör vara en förutsättning för att länder ska kunna inleda förhandlingar om handelsavtal med EU.

LOs synpunkter i summering

- EU ska inte detaljstyra medlemsländernas socialförsäkringssystem, välfärdssystem, skatter, löner eller andra arbetsmarknadsvillkor. Samarbetet bör i första hand ske genom icke bindande instrument såsom den öppna samordningsmetoden, social dialog och den europeiska planeringsterminen.
- Fokus för EU bör vara att hindra social dumpning och att företag konkurrerar med varandra genom dåliga anställningsvillkor.
- EU bör ha särskilt fokus på kvinnors sysselsättningsgrad, arbetsmiljö och andra arbetsvillkor.
- Medlemsländerna måste ställa samma krav på utländska arbetsgivare som verkar i landet som för inhemska arbetsgivare.
- EUs fördrag måste kompletteras med ett socialt protokoll som garanterar att fackliga rättigheter inte underordnas den fria rörligheten.
- Digitaliseringen inom EU ska ha en människocentrerad approach som utgår från medborgarnas och arbetstagarnas behov.
- För att kunna yrkesväxla i vuxen ålder behövs riktade utbildningssatsningar mot grupper som tenderar att halka efter.
- EU ska tänka i kvalitativa termer om goda och hållbara jobb, som är utvecklande och som tillåter människor att hålla ett helt arbetsliv utan att slitas ut.
- Löner är inte en EU-kompetens. Direktivförslaget om minimilöner riskerar att begränsa utrymmet för social dialog och parternas möjlighet att autonomt reglera lönebildningen genom förhandlingar och kollektivavtal.
- EMU ska kunna omfattas av regler där övriga EU-medlemmar är undantagna.

- På EU-nivå kan arbetsmarknadens parter kapacitet och social dialog främjas genom en ny EU-fond. EU kan stödja kollektiva förhandlingsstrukturer och system för lönestatistik och benchmarking.
- För säkerhet, hälsa och anställningstrygghet bör de regelverk och strukturer som i dag gäller på arbetsmarknaden även göras tillämpligt på plattformsekonomin. Bedömningen om arbetsrättsligt förhållande ska förbli nationell kompetens.
- Satsningar på sociala trygghetssystem bör i första hand vara generella: en välfärdspolitik som lyfter alla, lyfter hela samhället.
- För att förverkliga klimatomställningen behövs insatser hos dem som direkt berörs via kompetensutveckling och möjligheter att kunna växla yrke.
- EU bör använda handelspolitiken i normerande syfte. Ratifikation och efterlevnad av ILOs kärnkonventioner bör vara en förutsättning för att länder ska kunna inleda förhandlingar om handelsavtal med EU.
- Tvistlösningsmekanismer får inte begränsa staters rätt att fatta beslut, arbetsmarknadens parter autonomi eller fackliga rättigheter.

Vänliga hälsningar,

LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE.