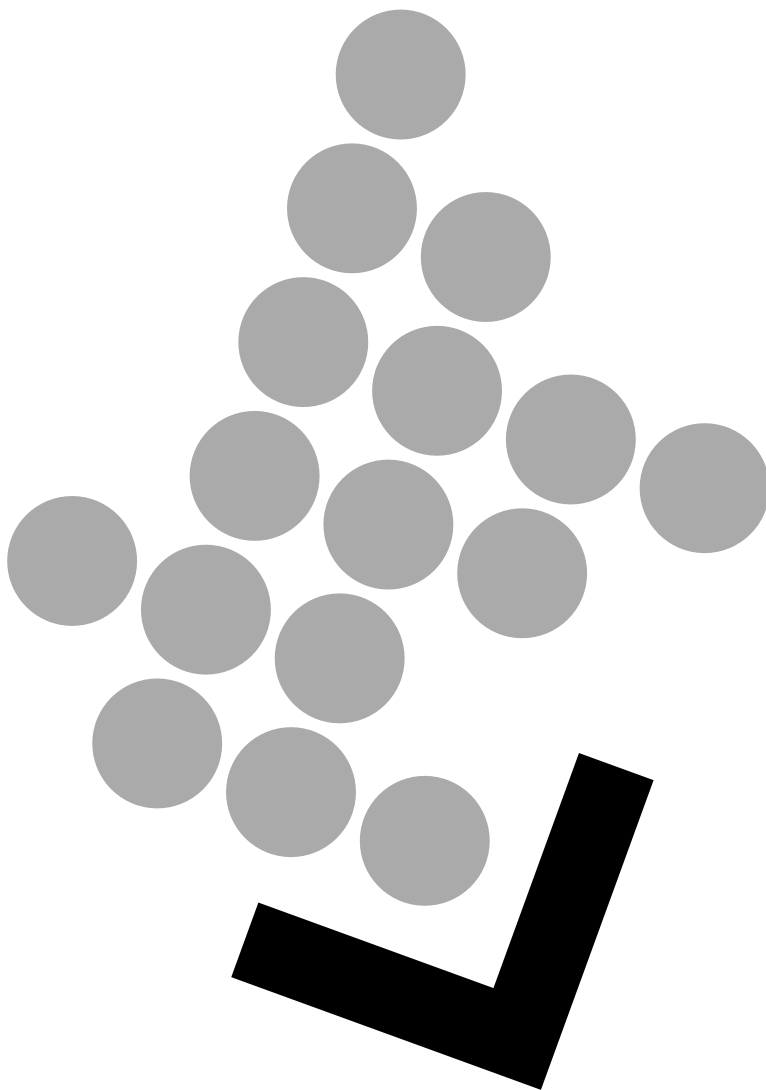




Moderaterna och arbetsrätten i EU

En rapport från LO/TCO Rättsskydd



Vårt uppdrag och sammanfattning

LO-TCO Rättsskydd har tidigare på uppdrag av LO granskat hur moderaterna agerat i den svenska riksdagen när det gäller arbetsrättsliga frågor. Inför valet till Europaparlamentet har vi fått uppdraget att granska hur de moderata politikerna agerat på EU-nivå i några för löntagarna viktiga frågor de senaste 2-3 åren.

Undersökningen har gått till så att vi granskat hur de fem moderata ledamöterna röstat i vissa centrala arbetsrättsliga frågor. Oftast har de varit eniga men ibland har de haft olika uppfattningar vilket i så fall redovisas nedan. Vi har också granskat hur moderaterna röstat i den svenska riksdagen i några avgörande EU-frågor.

Sammanfattningsvis har vi funnit att de moderata ledamöterna i Europaparlamentet vid upprepade tillfällen verkat för att arbetsrätten på europainivå ska försvagas.

- Moderaterna har sagt helt nej till vissa förslag, exempelvis att förbättra direktivet om likabehandling av kvinnor och män och att införa ett direktiv som syftar till att förhindra att bemanningsföretag används för att sänka löner och anställningsvillkor.
- Moderaterna har röstat nej till viktiga förbättringar av arbetstidsdirektivet, direktivet om europeiska företagsråd och lönegarantidirektivet. När det gäller direktiv om inflytande för de anställda har man verkat för att dessa ska få en för de anställda svagare utformning.
- Moderaterna har uttalat ett starkt stöd för principen att utländska tjänsteföretag ska kunna verka i Sverige utan att behöva följa svenska regler, den så kallade ursprungslandsprincipen i tjänstedirektivet.
- Slutligen är moderaterna emot att EU ska slå fast principen att arbetstagarna ska få stödja varandra över gränserna, den så kallade femte friheten, och vill ta bort arbetsmarknadens parter möjlighet att komma överens om regler för arbetsmarknaden på EU-nivå.

Stockholm i maj 2004

Dan Holke

LO-TCO Rättsskydd

Moderaterna och arbetsrätten på Europainivå

Mycket som händer inom arbetsrätten i Sverige är numera beroende av beslut som fattas på EU-nivå. De arbetsrättsliga EG-direktiven är alltid minimidirektiv, dvs de sätter upp en lägsta godtagbar ribba för ländernas skydd av sina arbetstagare. Det innebär att EG-reglerna inom det området aldrig hindrar förbättringar eller tvingar något land att försämrade sina villkor. Direktiven skyddar bara mot försämringar av arbetsrätten under direktivens nivå. När vi nu har en gemensam marknad i Europa har svenska löntagare ett starkt intresse av att arbetstagarna i övriga Europa får minst lika bra arbets- och anställningsvillkor som vi har. Annars kan konkurrensen tvinga oss att sänka nivåerna i Sverige.

Men det är inte bara de arbetsrättsliga direktiven som har stor betydelse för löntagarna i Sverige. Många andra rättsområden påverkar också våra villkor. Just nu diskuteras stora förändringar av tjänsters fria rörlighet, bolagsrätten och regler för vilket lands lag som ska tillämpas i internationella förhållanden. De beslut som kommer att fattas i dessa frågor är mycket viktiga och i vissa fall helt avgörande för om arbetstagarna i Sverige ska kunna hävda sina intressen. Den politiska skiljelinjen i dessa frågor följer nästan alltid den traditionella motsättningen mellan höger och vänster. Jag återkommer till det nedan.

Inledningsvis vill jag också peka på att Europaparlamentet numera har stor betydelse för arbetsrätten i Europa. Parlamentet har en viktig roll i beslutsprocessen när det gäller nästan alla beslut som påverkar arbetsrätten. Parlamentet måste godkänna alla nya arbetsrättsliga regler. Vilka politiker som sitter i parlamentet är därför ofta helt avgörande för beslutens utformning.

Tjänstedirektivet

Kommissionen presenterade i januari i år ett förslag till direktiv för tjänster på den inre marknaden, det s k tjänstedirektivet. Direktivförslaget bygger på principen att tjänsteföretag när de rör sig över gränserna endast ska behöva följa reglerna som gäller i det land där tjänsteföretaget är registrerat, ursprungslandsprincipen. Det är också myndigheterna i företagets hemland som ska kontrollera att företaget följer gällande regler när tjänsterna utförs i andra länder. Från dessa huvudprinciper finns ett stort antal undantag. Direktivförslaget är synnerligen omfattande och det finns många frågetecken som behöver rätas ut.

Förslaget har mött stark kritik inte minst från de fackliga organisationerna. Ursprungslandsprincipen går stick i stäv med den princip som facket alltid hävdar, nämligen att arbets- och anställningsvillkor ska regleras av de lagar och avtal som gäller i det land där arbetet utförs. Annars uppkommer lönekonkurrens mellan arbetstagarna. Även om direktivförslaget innehåller ett undantag för vissa arbetsrättsliga regler är det högst oklart vilken räckvidd detta undantag har. Direktivförslaget stämmer inte heller med vårt svenska system med kollektivavtal där det i huvudsak är facket som på arbetsplatsen övervakar att reglerna följs. Att ursprungslandets myndigheter skulle vara aktiva när det gäller att bevaka hur deras företag sköter sig i andra länder är helt orealistiskt.

Parlamentet har ännu inte hunnit ta ställning till direktivförslaget. I samband med att parlamentet antog en resolution i april 2004 röstade dock samtliga moderater mot ett förslag om att parlamentet skulle uttala att man var djupt oroat över vilka konsekvenser förslaget kan få för arbetsvillkoren, för tillfälligt anställda och för arbetstagare som skickas utomlands av sina arbetsgivare för

att arbeta där. Det ger en tydlig signal om hur moderaterna ser på arbetstagarnas rättigheter när dessa kan komma i konflikt med företagets intressen. I den allmänna debatten under våren har också de två ledande moderata företrädarna Gunnar Hökmark och Charlotte Cederschiöld uttalat starkt stöd för ursprungslandsprincipen.

Hur tjänstedirektivet kommer att utformas är helt avgörande för om den inre marknaden kommer att slå vakt om arbetstagarnas skydd eller om vi ska återinföra den lönekonkurrens som facken i Sverige alltid bekämpat.

Inflytande för löntagarna

Vid en jämförelse med andra länder har vi en ganska bra lagstiftning i Sverige när det gäller arbetstagarnas möjligheter att få information om och inflytande över företagets beslut. I vissa EU-länder saknas fortfarande helt generella regler om skyldighet för arbetsgivarna att informera och samråda med sina anställda.

När man på EU-nivå under det svenska ordförandeskapet fattade beslut om att införa ett EG-direktiv om information och samråd gick inte moderaterna emot hela förslaget. Men på ett antal punkter röstade man för att direktivet skulle få en för arbetstagarna sämre utformning. Moderaterna ville ha mer tystnadsplikt, lindrigare sanktioner för företag som struntar i reglerna, ingen skyldighet för företag att skjuta upp viktiga beslut under förhandlingarna samt mindre tydliga regler för vad företagen ska informera om. De sa också nej till att samråd ska ske redan på planeringsstadiet.

Med ett öppet Europa är det viktigt att även arbetstagarna kan agera över gränserna och få information och påverka där de avgörande besluten fattas. Det är bakgrunden till att det finns ett EG-direktiv om de europeiska företagsråd. Direktivet innebär att arbetstagare som arbetar i samma bolag eller koncern med verksamhet i flera länder har rätt att träffas och att få information och samråda med den högsta ledningen.

Direktivet har dock svagheter och det pågår fortfarande ett arbete med att revidera det. Detta arbete har pågått under en längre tid och parlamentet behandlade frågan redan under hösten 2001. De moderata ledamöterna gick emot flera av de förbättringar som föreslogs. Bland annat röstade man mot att införa regler som garanterar att direktivet verkligen följs, gick emot att beslut måste föregås av information och förhandling för att vara giltiga och ville öppna upp för att företagsledningen ska kunna strunta i facket och istället informera och samråda med arbetstagarna enskilt.

Arbetstider

Arbetstidsfrågan har alltid varit en central facklig fråga. Sedan 1993 finns det ett EG-direktiv som avser att skapa ett grundskydd för arbetstagarna och garantera att ingen får arbeta så mycket att hälsan riskeras. Direktivet innehåller bland annat regler om maximal arbetstid, veckovila, dygnsvila, nattarbete och semester. Bestämmelser om arbetstid behövs på europainivå för att garantera alla arbetstagare ett grundläggande skydd men också för att förhindra att långa och ohälsosamma arbetstider används som ett konkurrensmedel på den inre marknaden.

Arbetstidsdirektivet har dock vissa svagheter. Bland annat finns det en undantagsbestämmelse som innebär att medlemsländerna kan tillåta att arbetsgivare och enskilda arbetstagare träffar överenskommelse om att inte tillämpa reglerna. Regeln tillkom på begäran av Storbritannien för att de skulle få tid

att anpassa sin lagstiftning till direktivets regler. Regeln har dock lett till att allt fler arbetstagare i Storbritannien har tvingats skriva bort alla sina rättigheter i samband med att de anställs. Flera miljoner arbetstagare i Storbritannien arbetar därför nu längre än 48 timmar i veckan i genomsnitt, vilket är vad direktivets regler tillåter.

Tanken att tvingande skyddsregler ska kunna avtalas bort genom avtal med den enskilde arbetstagaren är för den fackligt aktive närmast absurd. Bland andra fackföreningsrörelsen och flera regeringar i Europa har därför krävt att möjligheten att tvinga enskilda arbetstagare att avtala bort skyddsreglerna avskaffas. I februari i år röstade Europaparlamentet om ett sådant förslag. En majoritet av de moderata ledamöterna röstade för att man även i fortsättningen ska kunna avtala bort skyddsreglerna på individnivå. Dessutom var de moderata ledamöterna eniga om att arbetstidsfrågorna bör återföras till nationell nivå, åternationaliseras. Det skulle innebära fritt fram för länderna att konkurrera med dåliga arbetstidsregler som är billiga för företagen.

Jämställdhet och diskriminering

EU har antagit många direktiv som avser att främja jämställdhet mellan män och kvinnor och förhindra diskriminering. Ett direktiv som nyligen har genomförts i Sverige och där vissa delar fortfarande utreds är ett direktiv om likabehandling i arbetslivet. Direktivet omfattar förbud mot diskriminering i arbetslivet av människor pga religion eller trosbekännelse, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. När parlamentet röstade om det direktivet lade de moderata ledamöterna ned sina röster.

När det gäller jämställdhet finns det sedan länge ett EG-direktiv om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Det direktivet skärptes 2001. De moderater som var närvarande vid omröstningen i parlamentet röstade nej till hela det förslaget. De röstade också mot att sexuella trakasserier ska anses som könsdiskriminering och därför förbjudas. De röstade nej till krav på åtgärder mot sexuella trakasserier och nej till att även pappor ska skyddas mot diskriminering på samma sätt som mammor om de är föräldralediga.

Slutligen röstade man mot att företagen skulle åläggas att arbeta planmässigt med jämställdhetsfrågor och verka för lika lön för män och kvinnor. Även ett förslag om att medlemsstaterna skulle uppmuntra arbetsgivare att sammanställa årliga rapporter om jämställdhetsarbetet gick man emot. De förslag man gick emot liknar mycket de svenska reglerna om jämställdhetsplaner och lönekartläggning i företagen men var mer av uppmuntrande karaktär än tvingande.

Bemanningsföretag

Uthyrning av arbetskraft har alltid varit förenat med arbetsrättsliga problem. I många länder i Europa används uthyrningsföretagen som ett verktyg för att kringgå arbetsrättslig lagstiftning och dumpa löner. För att skydda arbetstagarna i bemanningsföretagen och förhindra kringgående av lagar och kollektivavtal har EU-kommissionen lagt fram ett förslag till direktiv för bemanningsbranschen. Direktivet bygger på att de arbetstagare som hyrs ut inte ska ha sämre villkor än vad som gäller för de som arbetar hos det inhyrande företaget, dvs samma synsätt som finns i LO-förbundens gemensamma bemanningsavtal.

Redan 2001 röstade EU-parlamentet om förslaget till bemanningsdirektiv. Fyra av fem moderata ledamöter röstade då emot hela förslaget. De menade att

om de anställda i bemanningsföretagen skulle få samma villkor som alla andra så skulle det vara till nackdel för sysselsättningen i bemanningsföretagen. Det är ett svagt argument som ofta används för att legitimera lönedumpning.

Lönegaranti

Sedan drygt 20 år finns det ett EG-direktiv om lönegaranti. Direktivet innebär att medlemsstaterna är skyldiga att garantera arbetstagarna ett visst skydd för lön mm om deras arbetsgivare går i konkurs eller liknande.

Direktivet har reviderats och diskussioner har då förts om att höja nivån på direktivet så att staterna blir skyldiga att garantera lönen under en längre period än de tre månader som gäller idag. När frågan var uppe i parlamentet 2001 röstade dock de moderata ledamöterna mot ett förslag till förbättringar som skulle innebära att arbetstagarnas löner garanterades under sex månader istället för tre.

Den femte friheten och parternas roll

I Sverige har riksdagen tagit ställning till det förslag till nytt fördrag för EU som har diskuterats en längre tid men som ännu inte har antagits. I samband med detta har moderaterna klargjort två saker.

För det första anser moderaterna inte att rätten att vidta gränsöverskridande fackliga sympatiåtgärder ska föras in i fördraget. Det innebär att de är emot vad man brukar kalla den femte friheten, dvs arbetstagarnas rätt att genom sympatiåtgärder stödja varandra över gränserna. Möjligheten att fritt agera över gränserna ska med andra ord endast gälla företagen.

För det andra vill man ta bort de europeiska arbetsmarknadsparternas möjlighet att träffa rättsligt bindande överenskommelser om reglerna på arbetsmarknaden. Idag har parterna på Europainivå möjlighet att träffa en överenskommelse om regler för arbetsmarknaden. Det har man gjort när det gäller föräldraledighet och när det gäller skydd av deltidsanställda och visstidsanställda. Dessa överenskommelser kan bli rättsligt bindande genom att de görs till EG-direktiv. Man kan säga att det fungerar på ungefär samma sätt som i Sverige när arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal. Men för att avtalen ska få genomslag i alla medlemsländer måste den juridiska tekniken utformas annorlunda.

Fackföreningsrörelsen tycker att det är bra att de som närmast berörs av reglerna också får möjlighet att utforma dem. Därför är det bra att arbetsgivare och arbetstagare har möjlighet att genom förhandlingar själva utforma de regler som ska gälla på arbetsplatserna. Men moderaterna tycker att det systemet är olämpligt och därför bör tas bort.

Slutsatser

Kartläggningen visar att moderaterna är konsekventa i sin inställning. Företagens intressen är viktigare än de anställdas. Just när det gäller arbetsrätten vill moderaterna ha få regler och på en låg nivå. Det kan man exempelvis se i inställningen till arbetstidsdirektivet, bemanningsdirektivet, lönegarantidirektivet och diskrimineringsdirektiven. Genom sin politik skapar moderaterna en situation där företagen kan spela ut länderna och löntagarna mot varandra och sätta press nedåt på löner och anställningsvillkor. Det land som har för företagen billigast regler får nya investeringar. De arbetstagare som ställer upp på arbetsgivarnas krav får ha kvar jobbet.

Man kan notera att den konservativa partigruppen i Europaparlamentet som de moderata ledamöterna tillhör har varit splittrade i flera frågor. Men i de arbetsrättsliga frågor vi har undersökt är de svenska moderata ledamöterna oftast bland dem som är mest löntagarfientliga.

Fackföreningsrörelsen kan bara acceptera en gemensam marknad om det finns ett stabilt socialt regelsystem som skyddar arbetstagarna i alla länder. Där går en grundläggande skillnad mellan höger och vänster i Europa där de svenska moderaterna ligger längre åt höger än många av sina partikamrater i andra europeiska länder.

Just nu pågår arbete med många regler på EU-nivå som har stor betydelse för arbetsrätten i Sverige. Bland annat behandlas ett direktivförslag om att företag ska kunna slås ihop, fusioneras, över gränserna och vilket inflytande arbetstagarna ska få i sådana bolag. Kommissionen har signalerat att man till hösten avser att lägga ett förslag om att företagen fritt ska kunna välja vilket land de vill registrera sig i inom EU, dvs vilket lands regler man vill tillämpa. Om det blir helt fritt att välja kan man gissa att det kommer att bli det land som har minst krav på företagen och sämst villkor för de anställda. Ett sådant förslag i kombination med tjänstedirektivets ursprungslandsprincip skulle vara förödande för allt fackligt arbete. Vi skulle riskera att få den situation som sedan länge råder inom sjöfarten med bekvämlighetsregistrerade företag.

Dessutom behandlas ett förslag om vilket lands lag som ska tillämpas när man avgör om en stridsåtgärd är lovlig eller ej. För oss är det helt avgörande att svensk lag tillämpas på alla stridsåtgärder vidtagna i Sverige men det är inte självklart enligt det förslag som ligger.

Det finns med andra ord många frågor där EU-parlamentet ännu inte har hunnit ta ställning. Även i dessa frågor kan man utgå från att den traditionella höger-vänster skalan kommer att färga av sig på partiernas ställningstaganden. Därför är valet till Europaparlamentet ett mycket viktigt val för löntagarna.

Källor:

Betänkanden och ändringsförslag från arbetet i Europaparlamentet
Protokoll över voteringar i EU-parlamentet
Konstitutionsutskottets betänkande 2003/04:KUU1

