



LUND UNIVERSITY

Strategin bör inriktas mot att förbättra anställningsvillkoren för de arbetstagare som har sämst villkor i Europa.

Hartzén, Ann-Christine

Published in:
Sydsvenska dagbladet

2017

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Hartzén, A.-C. (2017). Strategin bör inriktas mot att förbättra anställningsvillkoren för de arbetstagare som har sämst villkor i Europa. *Sydsvenska dagbladet*.

Total number of authors:
1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Under förevändning att stoppa lönedumpning har regeringen förhandlat bort självbestämmandet över den svenska arbetsmarknaden, skriver Christofer Fjellner (M), Europaparlamentariker (Aktuella frågor 29/10).

Sveriges medlemskap i EU har medfört att många frågor som behöver lösas på arbetsmarknaden rör sig över nationsgränser. De befogenheter som den svenska arbetsmarknadens parter tidigare hade har begränsats. Istället måste regleringar hanteras på en internationell nivå. Det förslag om en europeisk inspektionsmyndighet som EU-kommissionen och dess ordförande Jean-Claude Juncker har beslutat att lägga fram står inte i kontrast mot den svenska modellen. I Sverige har flera olika tillsynsmyndigheter möjlighet att inspektera arbetsplatser, bland annat Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen. Inte heller är en domstols behörighet att avgöra tvister kring kollektivavtals innebörd främmande för den svenska modellen. Det är en del av Arbetsdomstolens verksamhet. Den svenska modellen, där fack och företrädare för arbetsgivare har stort utrymme att själva styra och reglera villkoren på arbetsmarknaden, är inte dödsdömd, men ett system som möjliggör dess fortlevnad behöver utformas på EU-nivå. Viktigt är att det liksom i den svenska modellen ger arbetsmarknadens parter vissa befogenheter och viss autonomi. Ett frö till ett sådant system finns redan. Det kallas den europeiska sociala dialogen. I den ingår europeiska organisationer som representerar fack och arbetsgivare. Deras arbete har resulterat i avtal och förändringar av EU:s lagstiftning. Den europeiska sociala dialogen har fått kritik för att leverera urvattnade och vaga resultat, men det innebär inte att utvecklingsmöjligheter saknas. Klart är att det finns många problem som behöver lösas, till exempel hur en gemensam europeisk syn ska kunna uppnås när det gäller vilka regleringar som behövs på den europeiska arbetsmarknaden. Dessutom behövs effektiva kontroll- och sanktionssystem. För att den europeiska sociala dialogen ska kunna utvecklas på ett konstruktivt sätt krävs en sammanhållen europeisk strategi för de organisationer som verkar inom dialogen. En sådan strategi bör inriktas mot att förbättra anställningsvillkoren för de arbetstagare som har sämst villkor i Europa. Anledningen är att sådana åtgärder är enklare att nå överenskommelser kring än åtgärder som förbättrar för alla eller merparten av alla arbetstagare. Dessutom skulle sådana åtgärder också långsiktigt gynna europeiska arbetstagare med bättre villkor när det för arbetsgivarna inte längre är tillräckligt stora ekonomiska skillnader mellan att ha anställda från det egna landet och byta ut dem mot anställda från andra länder. Men för att en strategi som inriktas på att förbättra anställningsvillkoren för dem som har Europas sämsta villkor ska bli framgångsrik måste politiker och arbetsmarknadens parter från olika länder våga skifta fokus från nationella till europeiska intressen och våga se vad som är av betydelse på lång sikt. Den europeiska sociala dialogen har idag inte tillräckliga ekonomiska eller organisatoriska resurser för att skapa ett effektivt kontroll- och sanktionssystem av kollektivavtal på EU-nivå. Däremot kan en europeisk inspektionsmyndighet vara ett steg på vägen. Det kräver visserligen att EU ger de europeiska arbetsmarknadsparterna och deras nationella medlemsorganisationer stöd och utrymme för att kunna bidra till att bygga upp strukturer för en sådan myndighets kontroller. Dessutom måste EU:s beslutande organ och arbetsmarknadens parter fokusera på hur ett sådant system kan bli effektivt på såväl nationell som europeisk nivå. Svenska politiker, såväl regeringen som EU-politiker, och arbetsmarknadens parter måste också skifta fokus. Istället för att se utvecklingen i Europa som ett hot mot den svenska modellen behöver de sikta in sig på hur det går att påverka utvecklingen så att arbetsmarknadens parter kan ha inflytande på EU-nivå. På så sätt får den svenska modellen den bästa möjligheten att leva vidare i framgång.