



LO, TCO och Sacos inspel till det sociala toppmötet i Porto 7 maj 2021

- ⇒ Arbetsmarknadens parter, kollektivavtal och den sociala dialogen är en central del för att uppnå full sysselsättning, social trygghet och konkurrenskraft i EU. Den sociala dialogen måste därför stärkas.
- ⇒ EU måste beakta medlemsstaternas särart och dessas olika arbetsmarknadssystem. Nuvarande kompetensfördelning ska respekteras.
- ⇒ Väl fungerande omställningssystem kommer att spela en viktig roll i omställningen mot en klimatsmart ekonomi. Arbetsgivarna måste ta ett större ansvar för kompetensutvecklingen. Vi välkomnar EU:s nya utbildningsmål om att minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år.
- ⇒ Bra arbetsvillkor och social trygghet är en förutsättning för att få arbetstagare ombord i den digitala och gröna omställningen.
- ⇒ För en mer hållbar arbetsmarknad och ekonomi är det viktigt med jämställda villkor. Därför välkomnar vi EU-kommissionens mål om halverat sysselsättningsgap mellan män och kvinnor.

EU behöver fokus på social trygghet

I en snabbt föränderlig värld som står inför stora utmaningar är ett välfungerande samarbete i Europa allt viktigare. Globalisering, digitalisering och klimatkrisen ställer EU:s medlemsländer inför en rad utmaningar som vi måste lösa tillsammans.

Att människor och arbetstagare känner sig trygga i förändring är en förutsättning om vi ska lyckas skapa framtidstro och acceptans för omställning. Välfungerande välfördssystem som på lång sikt ger rättvisa trygghetssystem vid sjukdom, arbetslöshet och pension, gynnar demokratin och den ekonomiska utvecklingen inom den Europeiska unionen.

Att ha ett arbete är grunden för social och ekonomisk trygghet. För att stimulera sysselsättning, goda arbetsvillkor, utbildning och kompetensutveckling och omställning mot hållbarhet, har EU en viktig roll att upprätthålla ambitionsnivån genom gemensamma mål,



samordning och uppföljning. Samtidigt som medlemsstaterna anpassar sina insatser via egna åtgärder. På det sociala området måste EU beakta medlemsstaternas särart med dessas olika arbetsmarknadssystem och socialpolitik. Vi kan och bör inte på EU-nivå detaljstyra medlemsländernas socialförsäkringssystem, välfärdssystem, skatter, löner eller andra arbetsmarknadsvillkor.

Bindande EU-lagstiftning är därför inte alltid den mest ändamålsenliga vägen för att skapa reell social och ekonomisk trygghet. I de fall bindande lagstiftning tas fram på arbetsmarknadsområdet ska den fastställa minimivillkor som inte begränsar vår frihet att i lag eller kollektivavtal ha ett bättre skydd på den svenska arbetsmarknaden.

Den svenska fackföreningsrörelsen är i grunden positiv till den europeiska pelaren för sociala rättigheter och dess handlingsplan som ger uttryck för EU:s sociala agenda under de kommande åren. Pelaren är ett viktigt politiskt steg som visar på en insikt om att ekonomisk politik och social hänsyn måste gå hand i hand. Grundtanken i den sociala pelaren handlar om ett gemensamt ansvarstagande för EU-medborgarnas välfärd, sysselsättning och trygghet.

För att komma till rätta med alla utmaningar och möjligheter vi står inför, krävs såväl en färdplan som en tydlig arbetsfördelning: mellan EU och dess medlemsstater, men även mellan fack och arbetsgivare och mellan den kommunala/regionala och den centrala nivån. Denna arbetsfördelning mellan olika nivåer och aktörer är nödvändig för att EU ska kunna leverera resultat till sina medborgare.

Arbetsfördelningen ska också respektera den fördelning av kompetens som är fastlagd i EU:s fördrag. Alla problem kan och ska inte lösas på EU-nivå, och detta är särskilt viktigt eftersom flera områden som berörs av pelaren faller helt eller delvis under medlemsstaternas kompetens. Att kompetensfördelningen mellan medlemsstaterna och EU, och mellan stat och arbetsmarknadsparter fullt ut respekteras, är en avgörande förutsättning för att EU:s socialpolitiska målsättningar ska vara kompatibla med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Ansvarsfördelningen i medlemsstaterna skiljer sig åt markant vad gäller till exempel regleringen av arbetsmarknaden, bland annat för att parterna tar olika stort ansvar för tryggheten på arbetsmarknaden. I vissa länder styrs arbetsmarknaden med lagstiftning, medan det i andra länder är arbetsmarknadens parter som bär ansvaret genom förhandlade kollektivavtal som också rymmer ekonomiskt stöd för de som drabbas av arbetsskador, sjukdom och uppsägningar. Oavsett hur arbetsmarknaderna och välfärdssystemen är utformade, måste det finnas en ömsesidig respekt för dessa olikheter.

För att öka social trygghet inom EU, föreslår vi följande:

- EU ska upprätthålla ambitionsnivån genom gemensamma mål, samordning och uppföljning. Medlemsstaterna anpassar insatser via egna åtgärder.
- Bindande lagstiftning på arbetsmarknadsområdet ska fastställa minimivillkor som inte begränsar friheten att i lag eller kollektivavtal ha ett bättre skydd på den svenska arbetsmarknaden.



- Färdplan och arbetsfördelning mellan EU och medlemsstaterna, mellan fack och arbetsgivare och mellan den kommunala/regionala och den centrala nivån.
- Arbetsfördelningen ska respektera den fördelning av kompetens som är fastlagd i EU:s fördrag.

En starkare social dialog

Europa behöver väl fungerande arbetsmarknader med villkor som ger grund för bra livskvalitet och ekonomisk tillväxt. För att stödja en positiv utveckling behövs starkare arbetsmarknadsparter och framväxt av kollektivavtalsmodeller, och vi ser därför positivt på att EU vill arbeta för att öka arbetsmarknadens parter kapacitet. Starka fackliga organisationer bidrar även till jämlik inkomstfördelning och kan stärka legitimiteten i politiska processer.

EU:s roll bör i första hand vara att sätta upp mål, stödja och agera som plattform för erfarenhetsutbyte. Den europeiska planeringsterminen är också ett bra verktyg för implementering av gemensamma principer. Därutöver påminner vi om den sociala dialogen med möjlighet för fack och arbetsgivarorganisationer att på EU-nivå förhandla och träffa uppgörelser som sedan kan omvandlas till bindande överstatliga regler om de så önskar eller som kan fortsätta vara parternas gemensamma ansvar genom autonoma avtal.

Organisationsgraden och förmågan att delta i samhällsutvecklingen är begränsad i många medlemsländer. 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.

Den svenska partsmodellen är ett exempel på att arbetsmarknadens parter har god förmåga att forma en arbetsmarknad med hög sysselsättning, trygga anställningsförhållanden, tydliga reallöneökningar och en konkurrenskraftig ekonomi. Arbetsmarknadens parter har också en viktig roll i välfärdssystemet i sin helhet.

För att stärka arbetsmarknadens parter i de länder där så behövs, föreslår vi följande:

- Ny EU-fond för social dialog för uppbyggnad och utveckling av starka, oberoende och effektiva system för social dialog i de EU-länder där det behövs. Den nya fonden bör innehålla betydligt mer medel än vad som idag genereras för kapacitetsuppbyggnad genom Europeiska socialfonden. Systemet för utdelning ur fonden bör kopplas till parterna på EU-nivå för att ytterligare understryka vikten av partsautonomi.



- ”Ombudsman för social dialog” som bevakar utveckling av system för partssamverkan i berörda medlemsländer. Nominering ska skötas av arbetsmarknadens parter på EU-nivå, EU-kommissionen utser och ombudsmannen rapporterar till den branschövergripande kommittén för social dialog.
- Ny indikator till planeringsterminen om hur förutsättningarna för arbetsmarknadsrelationer ser ut i medlemsländerna. Om nationella lagar och regler försvårar för parterna att organisera sig och utveckla starka partsrelationer bör kommissionen anmärka på detta i de landspecifika rekommendationerna.
- I samband med offentlig upphandling ska det säkerställas att arbetstagare som utför arbete inom ramen för offentligt kontrakt har goda arbetsvillkor i enlighet med tillämpliga nationella kollektivavtal och en säker arbetsmiljö. En starkare europeisk samverkan kring rekommendationer om de nationella minimiinkomstsystemen, för att bekämpa fattigdom runt om i Europa.

Omställning mot nya jobb

Arbetsmarknaden förändras allt snabbare. Det krävs en genomgripande strategi på både EU- respektive medlemsstatsnivå för att utveckla en effektiv, rättvis och inkluderande omställning. Det är också viktigt att arbetsgivare tar ett större ansvar för kompetensutveckling och omställning av sina anställda. Ansvar för omställningen som följer av digitalisering och automatisering måste delas mellan stat, individ och arbetsgivare.

Det behövs insatser för att främja omställning i regioner, branscher och hos arbetstagare som direkt berörs. Kompetensutveckling i jobbet och möjligheter för yrkesverksamma att kunna växla yrke via både utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken behövs och kan ske genom kollektivavtalslösningar och/eller offentliga system, vilket är ett ansvar för medlemsstaterna. Kollektivavtalade lösningar har visat sig vara extra framgångsrika för omställning av arbetskraften bland annat genom valideringar och branschsamarbeten.

Livslångt lärande måste bli norm inom EU och tillgången till kompetensutveckling måste bli mer jämlik. Vi välkomnar EU:s nya utbildningsmål om att minst 60 % av alla vuxna ska delta i utbildning varje år. Riktade satsningar bör ske mot grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden eller riskerar att halka efter av olika skäl. Jämställdhet mellan könen är en viktig faktor men andra faktorer som funktionsvariationer och ålder är också betydande aspekter. Redan existerande verktyg såsom ESF+, fonden för en rättvis omställning och globaliseringsfonden bör användas i större utsträckning för att uppnå dessa mål.

Arbetstagarnas inflytande i omställningen mot digitalisering måste öka. Den kunskap de anställda besitter kring hur arbetet genomförs är av största betydelse för framgångsrik teknisk utveckling. Denna kompetens tillvaratas bäst genom samverkan och kollektivavtalslösningar där arbetsgivare och arbetstagare i samverkan analyserar behovet av kompetensutveckling. För att nå unionens intentioner med digitaliseringsstrategin måste man se till att skapa lika



förutsättningar mellan medborgare inom EU och sluta den digitala klyftan, till exempel genom att fördjupa EU:s 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.

Framtidens produktion och sysselsättning måste även anpassas för att ta klimat- och miljöhänsyn. För att nå Parismålen måste alla länder själva vidta åtgärder och minska sina utsläpp till hållbara nivåer. Inget land kan på egen hand lösa klimatproblemet men alla länder måste göra sin del av arbetet. Genom att ligga i framkant av omställningen mot en grön ekonomi kan EU:s medlemsländer utveckla nya klimattekniker, exportprodukter och tjänster, öka antalet arbetstillfällen och stärka ekonomin.

För en inkluderande och hållbar omställning, föreslår vi följande:

- Ansvar för omställningen som följer av digitalisering och automatisering ska delas mellan stat, individ och arbetsgivare.
- Kompetensutveckling och möjlighet att kunna växla yrke via både utbildnings- och arbetsmarknadspolitik genom kollektivavtalslösningar och/eller offentliga system.
- Fördjupa EU:s arbete och utbildningsinsatser mer konkret när det gäller generell *Internet of Things*-kompetens.
- Anpassa produktion och sysselsättning för att ta klimat- och miljöhänsyn.

Bättre arbetsvillkor för ökad jämställdhet och uthållighet

Jämställdhet är en av EU:s grundläggande principer, och kvinnors och mäns lika möjligheter att delta i arbetslivet är viktigt för Europas tillväxt. Kvinnor och män har fortsatt väldigt olika förutsättningar vad gäller utbildning, arbete, karriär, lön och hälsa. Arbetsliv, familjeliv och omsorgsarbete hänger ihop och påverkar varandra. Bättre möjlighet att påverka den egna arbetssituationen, en god arbetsmiljö och rimlig ersättning, är variabler som i särskilt stor grad bör ha ett genusperspektiv i syfte att kunna öka jämställdheten inom EU. En viktig och effektiv hävstång för en mer hållbar arbetsmarknad och ekonomi är att särskilt fokusera på kvinnors sysselsättningsgrad, arbetsmiljö och andra arbetsvillkor. Då kvinnors villkor släpar efter männens, bör satsningar på till exempel bättre arbetsmiljö därmed ge positiva effekter för både ekonomi och jämställdhet.

Därför välkomnar vi EU-kommissionens nya mål om att halvera sysselsättningsgapet mellan män och kvinnor. En viktig förutsättning för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden är att män tar ett större ansvar för barn och hemarbete. Det är medlemsländerna själva som måste agera för att få fler kvinnor på arbetsmarknaden och här behövs riktade insatser såsom utbyggd barnomsorg och äldreomsorg samt skattesystem som skapar incitament för kvinnlig



sysselsättning. EU kan till exempel lyfta fördelarna med särbeskattning som en tillväxtfrämjande faktor.

EU behöver höga ambitioner för att skapa både fler och bättre jobb. Den demografiska utvecklingen i EU med allt färre i arbetsför ålder innebär att vi för att klara välfärden måste arbeta längre. Därför är det avgörande att arbeta för en förbättrad arbetsmiljö. Arbetet måste göra det möjligt att orka, kunna och vilja jobba längre. Med fokus inställd på full sysselsättning till bra villkor gynnas inte enbart makroekonomiska förutsättningar utan även kvalitativa värden som utvecklande och hållbara jobb som tillåter människors mentala och fysiska hälsa att hålla ett helt arbetsliv utan att slitas ut. Detta borde vara EU:s sätt att som en del av att vara en social union, säkra det egna kommande arbetskraftsbehovet och samtidigt stärka EU:s samlade globala konkurrenskraft.

En annan avgörande del är att arbeta för en förbättrad arbetsmiljö för att förebygga arbetsskador och sjukfrånvaro. En bra arbetsmiljö ger förutsättningar för ett långt och hållbart arbetsliv vilket bidrar till ökad hälsa för människor både privat och i arbetet. Vi vill se en stärkt och god efterlevnad av existerande regelverk, samt arbete mot ohälsa i arbetslivet och nollvisioner mot dödsfall på jobbet, till exempel orsakad av kemikalier, asbest, fysiskt farliga arbetsmiljöer och stress och press i arbetslivet.

För en uthållig och jämställd arbetsmarknad, föreslår vi följande:

- EU ska ha fokus på full sysselsättning till bra villkor med särskilt fokus på kvinnors sysselsättningsgrad, arbetsmiljö och andra arbetsvillkor.
- Som en del av att vara en social union, ska EU gynna utvecklande jobb och hälsosam arbetsmiljö.
- Stärkt och god efterlevnad av existerande regelverk, samt arbete mot ohälsa i arbetslivet och nollvisioner mot dödsfall på jobbet.