



Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla

Till finansutskottet

Finansutskottet har den 9 februari 2010 berett bl.a. arbetsmarknadsutskottet möjlighet att avge yttrande över kommissionens arbetsdokument *Samråd om framtidsstrategin "EU 2020"*, KOM(2009) 647 slutlig, och över kommissionens meddelande *Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*, KOM(2010) 2020 slutlig. Arbetsmarknadsutskottet behandlar i yttrandet framför allt de förslag i kommissionens dokument som berör utskottets beredningsområde.

Utskottets överväganden

Bakgrund

Finansutskottets utlåtande gäller två dokument från Europeiska kommissionen: *Samråd om framtidsstrategin "EU 2020"*, KOM(2009) 647 slutlig, från den 24 november 2009 och *Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*, KOM(2010) 2020 slutlig, från den 3 mars 2010.

Den svenska regeringen presenterade den 15 januari 2010 dokumentet *EU 2020 – Den svenska regeringens ståndpunkt*, som ett svar på kommissionens inbjudan till samråd. Den svenska regeringen har också den 19 februari 2010 presenterat ett dokument med titeln *Europas tillväxtreserv – kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Bidrag till EU 2020-strategin av Sveriges regering*.

Dokumentet sammanfattas kortfattat nedan, med fokus på de aspekter som faller inom arbetsmarknadsutskottets beredningsområde.

Samråd om framtidsstrategin "EU 2020", KOM(2009) 647

Kommissionen presenterade den 24 november 2009 arbetsdokumentet *Samråd om framtidsstrategin "EU 2020"*, KOM(2009) 647 slutlig, med en uppmaning till berörda parter att lämna synpunkter och förslag med anledning av de idéer som presenterades i dokumentet senast den 15 januari 2010.

I dokumentet skriver kommissionen att EU 2020 är avsedd att bli en efterföljare till Lissabonstrategin, som har varit EU:s reformstrategi under det senaste årtiondet och som hjälpte EU att rida ut stormen i början av den ekonomiska krisen. För att skapa en social marknadsekonomi som präglas av förnuft, långsiktig hållbarhet och miljöhänsyn måste EU arbeta för att nå enighet kring ett antal centrala prioriteringar, och sedan fokusera arbetet på att uppnå dessa i ett flerårsperspektiv.

De prioriteringar som kommissionen pekar ut som centrala är 1) att skapa värde genom att bygga tillväxten på kunskap, 2) att öka delaktigheten i ett samhälle för alla och 3) att skapa en konkurrenskraftig, sammanlänkad och mer miljövänlig ekonomi.

Målen för 2020 på arbetsmarknadsområdet är fler jobb, högre sysselsättningsgrad för befolkning i arbetsför ålder, bättre jobb med högre kvalitet och produktivitet, ökad rättvisa, säkerhet och utkomstmöjligheter för alla genom en arbetsmarknad där alla har chans att komma in, fler nya företag och en välavvägd hantering av förändringar på arbetsmarknaden genom moderna och ekonomiskt hållbara system för social trygghet.

Man måste finna lämpliga former för övergången mellan olika jobb eller mellan utbildning och arbetsliv: fördelarna med s.k. flexicurity (flexibilitet i kombination med trygghet) måste tas till vara fullt ut. Målet är att finna rätt balans för att å ena sidan förbättra flexibiliteten på arbetsmarknaden både vad gäller arbetsorganisation och relationen mellan arbetsmarkna-

dens parter och å andra sidan garantera den trygghet som följer av livslångt lärande och en adekvat nivå av socialt skydd. Åtgärderna för att främja en mer rörlig arbetskraft måste fortsätta, genom att människor uppmuntras att ta till vara nya möjligheter där deras kompetens behövs bäst även om det innebär att flytta geografiskt.

Ett arbete är troligen den enskilda medborgarens bästa försäkring mot fattigdom och socialt utanförskap. Men det behövs också moderna socialförsäkrings- och pensionssystem som är väl anpassade till den ekonomiska krisen och den åldrande befolkningen, så att de som tillfälligt är utan arbete kan garanteras ett rimligt skydd och en tillräcklig inkomstnivå.

De som förlorat sina arbeten under den senaste tiden bör också se egenföretagande som ett realistiskt alternativ. Men för att åstadkomma en sådan utveckling måste vi få bort vissa negativa incitament. Socialförsäkringssystem behandlar ofta egenföretagare ogynnsamt, och många avskräcks också från att flytta till en annan medlemsstat därför att det finns begränsningar när det gäller att flytta med sig socialförsäkrings- och pensionsrättigheter.

Meddelandet Europa 2020 – En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla, KOM(2010) 2020

Kommissionen presenterade den 3 mars 2010 meddelandet *Europa 2020 En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*, KOM(2010) 2020 slutlig. I meddelandet beskriver kommissionen den nya strategin vad gäller mål, genomförande och institutionell struktur.

I Europa 2020-strategin uppställs en vision för Europas sociala marknadsekonomi under nästa årtionde som vilar på följande tre sammankopplade och ömsesidigt förstärkande prioritetsområden: smart tillväxt – utveckla en ekonomi baserad på kunskap och innovation; hållbar tillväxt – främja en koldioxidsnål, resurseffektiv och konkurrenskraftig ekonomi; tillväxt för alla – stimulera en ekonomi med hög sysselsättning och med social och territoriell sammanhållning.

Framstegen när det gäller att nå dessa mål kommer att mätas i förhållande till fem representativa överordnade EU-mål som medlemsstaterna ska omvandla till nationella mål som återspeglar deras olika utgångslägen:

- 75 % av befolkningen i åldrarna 20–64 ska ha ett arbete
- 3 % av EU:s BNP ska investeras i FoU
- klimat- och miljömålen ”20/20/20” ska nås
- andelen ungdomar som slutar skolan i förtid ska vara under 10 % och minst 40 % av den yngre generationen ska ha fullbordade högre studier
- antalet personer som lever under fattigdomsgränsen ska minskas med 20 miljoner.

För att nå dessa mål lägger kommissionen fram en Europa 2020-agenda som består av en rad huvudinitiativ. Att genomföra initiativen är enligt kommissionen en gemensam prioritet för organisationer på EU-nivå, medlemsstaterna och lokala och regionala myndigheter.

På sysselsättningsområdet aviseras huvudinitiativet ”En agenda för ny kompetens och nya arbetstillfällen”. På EU-nivå kommer initiativet att innebära att kommissionen bl.a. ska sträva efter att

- definiera och genomföra den andra etappen i flexicurity-agendan tillsammans med arbetsmarknadens parter i EU
- anpassa lagstiftningen i enlighet med principerna för ”smart” lagstiftning, till nya arbetsmönster (t.ex. när det gäller arbetstider, utstationering av arbetstagare) och nya hälso- och säkerhetsrisker på arbetet
- underlätta och främja arbetskraftens rörlighet inom EU och bättre anpassa tillgången på arbetskraft till efterfrågan med lämpligt ekonomiskt stöd från strukturfonderna
- främja en framtidsytande och övergripande politik för arbetskraftsmigration som på ett flexibelt sätt kan svara på arbetsmarknadernas prioriteringar och behov.

På nationell nivå ska medlemsstaterna inom ramen för initiativet bl.a.

- genomföra de nationella färdplanerna för flexicurity i enlighet med Europeiska rådets överenskommelse
- minska segmenteringen av arbetsmarknaden samt underlätta övergångar och möjligheten att förena arbete och familjeansvar
- se över och regelbundet övervaka skatte- och förmånssystemens effektivitet för att göra det lönsamt att arbeta med särskild inriktning på de lågkvalificerade, och samtidigt undanröja åtgärder som hämmar egenföretagare
- främja nya former av balans mellan arbetsliv och privatliv och strategier för ett aktivt åldrande samt stärka jämställdheten.

Styrningen bör enligt kommissionen stärkas i den nya strategin och struktureras kring dels en tematisk metod på EU-nivå som inriktas på att förverkliga de fem överordnade målen, dels landsrapportering som bidrar till att målen i Europa 2020 uppnås genom att hjälpa medlemsstaterna att utforma och genomföra exitstrategier, återställa makroekonomisk stabilitet, ringa in nationella flaskhalsproblem och föra sina ekonomier tillbaka till en situation med hållbar tillväxt och hållbara offentliga finanser. För att uppnå detta kommer rapporteringen och utvärderingen inom ramen för Europa 2020 och stabilitets- och tillväxtpakten att ske samtidigt för att få en samlad bild av mål och medel, men på samma gång kommer instrument och förfaranden att hållas åtskilda och stabilitets- och tillväxtpaktens integritet bevaras.

Europa 2020-strategin kommer att fastställas institutionellt i form av en begränsad uppsättning integrerade riktlinjer (riktlinjer för sysselsättningspolitiken och allmänna riktlinjer för den ekonomiska politiken) som ska

ersätta de 24 befintliga riktlinjerna. De nya riktlinjerna kommer att återspegla Europeiska rådets beslut och integrera överenskomna mål. Politiska rekommendationer kommer att riktas till medlemsstaterna både i samband med landsrapporteringen och inom ramen för den tematiska metoden i Europa 2020.

EU 2020 – Den svenska regeringens ståndpunkt

Den svenska regeringen presenterade den 15 januari 2010 ett svar på kommissionens samrådsdokument. I svaret anför regeringen att Lissabonstrategin 2000–2010 i många avseenden har varit framgångsrik, men att bristande genomförande under den nuvarande ekonomiska krisen har blottlagt strukturella brister och är en påminnelse om att det krävs ett större åtagande. Därför behövs en gemensam europeisk ram för hållbar utveckling och sysselsättning, men detta ramverk måste utformas på ett bättre och smartare sätt. Den nya strategin för tillväxt och sysselsättning måste bli en central del av EU:s politik för att ta sig ur krisen och styra mot en långsiktigt hållbar utveckling i en värld av nya marknader och nya konkurrenser.

Den framtida EU 2020-strategin bör följaktligen syfta till att öka EU:s tillväxtpotential och sysselsättning och garantera hållbara offentliga finanser för att främja en konkurrenskraftig, grön och resurseffektiv ekonomi. Den svenska regeringen lyfter fram fem nyckelprioriteringar för den nya strategin, varav en är att upprätta inkluderande arbetsmarknader för att främja tillväxt och social sammanhållning och garantera jämställdhet mellan könen. Regeringen betonar att EU för att möta utmaningen med en åldrande befolkning och en hög andel utanför arbetskraften måste använda sin arbetskraftspotential till fullo och långsiktigt öka tillgången på arbetskraft med full sysselsättning som mål. Den europeiska sysselsättningsstrategin bör spela en central roll i EU 2020 och fokusera på bl.a. en aktiv arbetsmarknadspolitik, reformer för att öka antalet arbetstimmar och åtgärder för att förlänga arbetslivet, garantera anställbarheten hos enskilda personer genom kompetensutveckling och utbildning, åtgärder för ungdomar och en effektiv, flexibel och efterfrågestyrd politik för arbetskraftsinvandring.

Regeringen betonar också att en arbetsmarknad med större jämställdhet mellan könen är ett villkor för tillväxten och för att hantera demografiska utmaningar i medlemsstaterna med en åldrande befolkning och låga födelsetal. I EU 2020-strategin måste därför diskriminering och stereotyp könsrollstänkande bekämpas genom att man skapar bättre möjligheter för kvinnor och män att kombinera arbets- och familjeliv, genom en effektivare användning av kvinnor med högre utbildning, genom att undanröja löneklyftorna mellan könen och genom att lansera företagande som en karriärmöjlighet för europeiska kvinnor.

När det gäller genomförandet av strategin förordar regeringen bl.a. färre och tydligare mål och en nära koppling till andra gemenskapsstrategier.

Europas tillväxtreserv – kvinnors deltagande på arbetsmarknaden Bidrag till EU 2020-strategin av Sveriges regering

Den 19 februari 2010 presenterade den svenska regeringen ett kort dokument om jämställdhetsaspekter i EU 2020-strategin. Regeringen skriver att en av Europas största utmaningar under de kommande åren är att hantera den demografiska utvecklingen och att få fler människor i arbete. Ett högre arbetskraftsdeltagande bland kvinnor är därför väsentligt för att förbättra tillväxtpotentialen. Kvinnors ökade deltagande på arbetsmarknaden är en väg att öka det ekonomiska välbefindandet samtidigt som det stärker kvinnors oberoende.

För att lyckas måste EU 2020-strategin syfta till att tillhandahålla lika ekonomiska incitament och villkor för kvinnor och män att delta aktivt i arbetslivet, oavsett bakgrund eller familjesituation. Det innebär

- att genomföra åtgärder för att förenkla för kvinnor och män att kombinera arbete och familj
- att tillhandahålla barn- och äldreomsorg till rimligt pris
- att skapa lika incitament genom skatte- och bidragssystem för kvinnors deltagande i arbetslivet
- att främja företagande som en karriärmöjlighet för Europas kvinnor
- att eliminera löneskillnader mellan könen.

Regeringen är övertygad om att det krävs ett jämställdhetsperspektiv i EU 2020 för att garantera en långsiktig konkurrenskraft och tillväxt i Europa, för att återställa hållbara offentliga finanser och för att ta itu med följderna av en åldrande befolkning.

Utskottets ställningstagande

De närmaste åren kommer EU:s arbetsmarknad att ställas inför strukturella problem vars ursprung fanns redan före krisen. Många medlemsstater har ända sedan 1990-talet fått leva med en relativt hög arbetslöshet trots goda tider. Ungdomsarbetslösheten är en särskild utmaning för flera av EU:s länder. Den ekonomiska krisen och de allt högre arbetslöshetsnivåer som den har medfört har förvärrat situationen, eftersom det inneburit ökad risk för tidigt, och i värsta fall permanent, utträde från arbetsmarknaden. Krisen har också försämrat tillgången till arbete för arbetslösa, vilket utgör ett hot mot sysselsättningen, de offentliga finansernas hållbarhet och de europeiska välfärdssystemen i en tid med en åldrande befolkning. Samtidigt kommer Europa på några års sikt att möta en situation med stora pensionsavgångar och risk för flaskhalsar, åtminstone inom vissa sektorer och branscher.

För att möta den dubbla utmaningen med en åldrande befolkning och en hög andel utanför arbetskraften måste EU använda sin arbetskraftspotential fullt ut. Det gäller att långsiktigt öka tillgången på arbetskraft med full sysselsättning som mål. En ökad sysselsättningsgrad kommer att få dubbel

effekt genom att såväl stimulera möjligheterna för tillväxt som förbättra de långsiktiga offentliga finanserna. På det sättet kan man bibehålla och förbättra välfärden och öka den sociala sammanhållningen. Sysselsättning är det bästa botemedlet mot social utslagning, såväl för den enskilda människan som för samhället i stort.

Utmaningen vilar enligt utskottets mening framför allt på medlemsländerna. Arbetsmarknadspolitiken är och bör förbli ett nationellt ansvar. Medlemsländerna kan dock hitta inspiration till förbättring och nya angreppssätt på europeisk nivå genom den öppna samordningsmetoden. Samarbetet bör behålla sin karaktär av fritt tankeutbyte, och utskottet välkomnar att kommissionen inte föreslår att EU-institutionerna ges bindande verktyg på detta område.

Mot bakgrund av behovet av att långsiktigt säkra tillgången på arbetskraft bör en ökad rörlighet på arbetsmarknaden ses som något positivt. Europa bör enligt utskottets mening bejaka en öppnare arbetsmarknad, både inom unionen och i förhållande till övriga världen. Inte minst med tanke på den åldrande befolkningen kommer Europas länder att vara i behov av att människor från andra länder vill arbeta i unionens medlemsländer. Steg som tas för att underlätta den fria rörligheten för arbetskraften är därför välkomna. Utskottet kan konstatera att farhågorna för massiv social dumpning och s.k. social turism i samband med EU:s utvidgning visade sig vara felaktiga.

Det är samtidigt, enligt utskottets mening, en viktig princip att medlemsstaterna inom ramen för EU-rätten har möjlighet att värna och utveckla sina respektive arbetsmarknadsmodeller. Enligt Lissabonfördraget ska EU respektera medlemsländernas nationella identitet som den kommer till uttryck i deras politiska och konstitutionella grundstrukturer. På så sätt ska medlemsstaterna kunna bidra till att fördelarna med arbetskraftens fria rörlighet förenas med ett socialt ansvar och goda arbetsförhållanden.

Även i övrigt kräver den demografiska utvecklingen att outnyttjad arbetskraft i medlemsländernas ekonomier bättre tas till vara och att alla människor ges chansen att bidra i en arbetsgemenskap. Utskottet anser att tröskeln in på arbetsmarknaden måste sänkas för exempelvis funktionshindrade. Personer med funktionsnedsättning bör enligt utskottets mening ha samma rätt som andra att delta i arbetslivet.

När det gäller ungdomars väg till arbete anser utskottet att det är av särskild vikt att identifiera och fånga upp den grupp unga som riskerar att permanent uteslängas från arbetsmarknaden. Utskottet vill därför betona vikten av bra utbildningssystem i Europa, utbildningssystem som stimulerar även svagare elever att fullfölja sin skolgång och som – genom exempelvis lärlingssystem och möjligheter till praktik – underlättar övergången mellan skola och arbetsliv. Utskottet välkomnar därför insatserna i kommissionens aviserade huvudinitiativ ”Unga på väg”.

Utskottet vill också framhålla en god arbetsmiljö som ett viktigt konkurrensmedel i framtidens globala ekonomi. Förutom att leda till bättre hälsa och ett längre arbetsliv för de enskilda arbetstagarna kan man förvänta sig positiva produktivitetseffekter av en god arbetsmiljö. Utskottet anser det vara av stor vikt att den europeiska sysselsättningsstrategins inriktning på fler och bättre jobb finns med även i Europa 2020-strategin.

Den öppna samordningsmetoden

Utskottet anser, som anförts ovan, att arbetsmarknadspolitiken bör förbli ett nationellt ansvar, men kompletteras genom den öppna samordningsmetoden. Den öppna samordningsmetoden förutsätter i sin tur en väl fungerande nationell konsultation och samordning, inte minst med den regionala och lokala nivån och med arbetsmarknadens parter. Utskottet finner skäl att understryka att åtgärder på detta område är av kompletterande karaktär. De syftar inte till att harmonisera nationella system eller medlemsstaternas lagstiftning.

Den öppna samordningsmetoden förutsätter däremot klara målsättningar, goda indikatorer och rättvisande statistik för att väl fylla sitt syfte. Kommissionen föreslår ett nytt mål för sysselsättningspolitiken som innebär att 75 % av Europas befolkning i åldrarna 20–64 år ska vara i arbete 2020 (att jämföra med dagens 69 %). Utskottet noterar i sammanhanget att kommissionen i jämförelse med sysselsättningsmålet i den tidigare Lissabonstrategin har justerat ålderskategorin för det nya målet från 15–64 år till 20–64 år. Utskottet anser i och för sig att det kan finnas goda argument för att på detta sätt undanta personer som huvudsakligen kan antas vara studerande och låta målet gälla den del av befolkningen som är i arbetsför ålder. Samtidigt innebär förändringen att det är svårt att bedöma ambitionsnivån i det nya målet i förhållande till det gamla. Utskottet kan också konstatera att Eurostat inte redovisar sysselsättningsdata specifikt för den nya ålderskategorin och att ålderskategorin i det nya målet inte heller överensstämmer med ILO-rekommendationen gällande personer i arbetskraften (15–74 år) som används av Eurostat och medlemsstaternas statistikmyndigheter. Utskottet noterar att man ur data från kommissionens redovisning av indikatorer för sysselsättningsstrategin (Indicators for monitoring the Employment Guidelines, 2009 compendium) kan utläsa att sysselsättningsgraden i ålderskategorin 20–64 år steg från 66,5 % till 70,5 % under perioden 2000–2008, innan den åter sjönk tillbaka efter finanskrisen. Mot bakgrund av dessa siffror får det nya sysselsättningsmålet sägas vara ambitiöst.

I detta sammanhang vill utskottet också uppmärksamma kommissionens rapport KOM(2010) 46 slutlig om medlemsstaternas tillämpning av den s.k. AKU-förordningen (EG) nr 577/98. Kommissionen finner där att – även om situationen förbättrats i vissa avseenden – de flesta länderna varken följer definitionen av arbetslöshet eller de tolv principerna för hur frågor om arbetssituationen ska formuleras. Som kommissionen konstaterar minskar detta den geografiska jämförbarheten hos centrala skattningar som

rör sysselsättning och arbetslöshet. Utskottet vill understryka vikten av att alla medlemsstater använder de gemensamma definitionerna så att jämförelserna som utgör en del av den öppna samordningsmetoden blir rättvisande.

Ett jämställdhetsperspektiv i Europa 2020-strategin

Att ta vara på varje människas bidrag till samhällsgemenskapen och sträva efter att varje kvinna och man ges möjlighet och incitament att etablera sig på arbetsmarknaden bör, enligt utskottets mening, vara centrala utgångspunkter för såväl Europa 2020-strategin som EU:s politik generellt. Arbete skapar fria och självständiga människor, som har makt att bestämma över sina egna liv. Utskottet kan konstatera att betydligt färre kvinnor än män har denna möjlighet. Sysselsättningsgraden för europeiska kvinnor i ålderskategorin 20–64 år var före finanskrisen (2008) 63,1 %, medan den var 78,0 % för män i samma ålder; en skillnad på nästan 15 procentenheter. Annorlunda uttryckt överträffar männens sysselsättningsgrad redan nu kommissionens föreslagna sysselsättningsmål för 2020, medan mycket arbete återstår innan målet uppnås för de europeiska kvinnorna.

Att öka etableringsgraden för kvinnor är också nödvändigt för att göra Europa till en konkurrenskraftig ekonomi med hög tillväxt och sysselsättning. Det finns en tydlig koppling mellan ekonomisk tillväxt och kvinnors sysselsättningsgrad. En nyligen presenterad studie (Löfström 2009, Umeå universitet) indikerar att effekten av att kvinnors sysselsättning (med avseende på sysselsättningsgrad, deltidsuttag och produktivitet) skulle stiga till samma nivå som mäns vore en 15–40-procentig ökning av BNP i EU:s medlemsstater. Utskottet beklagar mot denna bakgrund frånvaron av ett tydligt jämställdhetsperspektiv i kommissionens båda dokument om den nya Europa 2020-strategin.

Utskottet noterar exempelvis att kommissionen inte föreslår något särskilt delmål för kvinnors sysselsättningsgrad, utöver målet för den genomsnittliga sysselsättningsgraden i Europas ekonomier. Utskottet, som i och för sig välkomnar kommissionens ambition att begränsa antalet mål och riktlinjer jämfört med Lissabonstrategin, anser dock att frågan om kvinnors ökade inträde på arbetsmarknaden i så hög grad kommer att behöva stå i fokus för kommissionen och medlemsstaterna i det fortsatta arbetet att ett styrande mål för kvinnors sysselsättningsgrad är starkt önskvärt. För att på ett framgångsrikt sätt uppfylla sysselsättningsmålet lär det krävas att kvinnor och andra grupper som i dag i alltför hög grad står utanför arbetsmarknaden kan ges incitament och verktyg att ta sig in. Enligt utskottets mening bör alltså detta förhållande avspeglas i Europa 2020-strategins övergripande mål, liksom i kommande integrerade riktlinjer och sysselsättningsriktlinjer.

En viktig förklaring till kvinnors lägre sysselsättningsgrad är de ojämlikheter som uppstår vid fördelningen av ansvar för arbete och familjeliv. Utskottet noterar exempelvis att kommissionen i sin jämställdhetsrapport för 2010, KOM(2009) 694 slutlig, redovisar att de europeiska kvinnorna

minskar sin sysselsättningsgrad när de får barn (-11,5 procentenheter jämfört med kvinnor utan barn) medan europeiska män som får barn i stället ökar sin sysselsättningsgrad (+6,8 procentenheter jämfört med män utan barn). Som kommissionen konstaterar hänger detta samman med traditionella könsroller och brist på barnomsorg.

Utskottet finner det angeläget att påminna om att medlemsstaternas åtagande i Barcelonaöverenskommelsen om att 2010 tillhandahålla barnomsorg för minst 90 % av alla barn mellan tre år och den obligatoriska skolåldern och för minst en tredjedel av de yngre barnen är långt ifrån att fullgöras. Enligt data från kommissionen låg nivåerna vid den senaste mätningen för hela EU-27 (2007) på ca 40 % respektive ca 15 % (Indicators for monitoring the Employment Guidelines, 2009 compendium). Mycket arbete återstår alltså för medlemsstaterna på denna punkt, vilket enligt utskottets mening också bör återspeglas i konkreta mål i kommande riktlinjer.

Utskottet vill samtidigt understryka att det är medlemsstaterna själva som äger och bör äga lagstiftningskompetensen i fråga om familjepolitik och socialförsäkringar. Det är, i synnerhet mot denna bakgrund, av största vikt att skyddslagstiftningen på europeisk nivå för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar inte utformas på ett sådant sätt att den de facto motverkar nationell lagstiftning som syftar till att underlätta kvinnors inträde på arbetsmarknaden efter barnafödande och stärka möjligheterna till ett jämställt ansvar för barn mellan kvinnor och män.

Stockholm den 11 mars 2010

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Hillevi Engström

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Hillevi Engström (m), Berit Högman (s), Tomas Tobé (m), Sylvia Lindgren (s), Annika Qarlssoon (c), Lars Lilja (s), Eva Flyborg (fp), Maria Stenberg (s), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Désirée Pethrus Engström (kd), Ann-Christin Ahlberg (s), Hans Backman (fp), Ulf Holm (mp), Sven Yngve Persson (m), Reza Khelili Dylami (m) och Torbjörn Björlund (v).

Avvikande mening

Avvikande mening (s, v, mp)

Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Stenberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Torbjörn Björlund (v) anför:

EU ska enligt det nya fördraget verka för en social marknadsekonomi. Det är helt centralt att arbetet med Europa 2020 utgår från samma uttalade balans mellan tillväxt, sysselsättning och miljö som Lissabonstrategin haft. Väl fungerande marknader, utbildning, en aktiv välfärds politik och en progressiv miljöpolitik ska *tillsammans* bidra till hållbar ekonomisk utveckling och jobbskapande.

Hög sysselsättning håller efterfrågan uppe och är grunden för en hållbar ekonomisk utveckling på stabil och hög nivå. Miljömässigt sunda och produktiva arbeten är grunden för uthålligheten i tillväxten. Den nordiska modellen visar att det är möjligt att skapa samhällen som är både ekonomiskt och socialt framgångsrika samtidigt som miljömässiga krav hålls på en hög nivå.

När allt fler länder i snabb takt vävs in i den globala ekonomin får det enorma konsekvenser för länderna i EU. Utrymmet att behålla enklare, lönekonkurrerande produktion inom Europa kommer att bli allt snävare. Vi kommer att utsättas för ett strukturomvandlingstryck som förmodligen saknar motstycke i modern tid.

Hur kan EU anpassa sig till den omfattande omstrukturering som är att vänta? En möjlighet är att kapitulera inför konkurrenstrycket genom att passivt acceptera lägre reallöner och i övrigt sämre arbetsvillkor. Då kan de gamla jobben behållas. Men långsiktigt får vi betala ett högt pris. Vi får ett ekonomiskt och socialt fattigare Europa där klyftorna växer.

Ett viktigt svar är enligt oss att i stället skärpa utsläppsmålet för koldioxid i Europa 2020-strategin till minst 30 % och samtidigt skynda på den gröna omställningen. En grön omställning är nämligen tydligt kopplad till skapandet av nya framtidsjobb i EU-området – det behövs en Green New Deal på EU-nivå. Nya jobb kan skapas i bl.a. miljötekniksektorn genom energieffektiviseringar, satsningar på förnybara energikällor och investeringar i utbyggnad av utsläppsnål kollektivtrafik. Om företag i EU-området redan nu investerar i bl.a. mer energieffektiv teknik vinner de kostnadsfördelar gentemot sina konkurrenter. Utformar vi EU:s stöd till industrins omvandling på rätt sätt innebär omställningen inte enbart en kostnad utan också en möjlighet till framtida arbetstillfällen och vinster. Klimat- och jobbpolitik går enligt oss hand i hand.

Vi anser att en gemensam arbetsmarknad i EU är viktig. Politik ska handla om att möjliggöra för människor att forma sitt eget liv. I detta ligger självfallet även en stark strävan efter att ge människor möjlighet att röra sig fritt på en öppen europeisk arbetsmarknad.

Men målet om en integrerad arbetsmarknad i EU får inte användas som en förevändning för att pressa arbetstagarnas villkor nedåt. Behov av ständig omvandling ska balanseras mot grundläggande rättvisepprinciper. Vi kan aldrig acceptera att löntagare diskrimineras och får lön beroende på varifrån de kommer. Lika lön för lika arbete enligt lagar och avtal är en princip som ska gälla i hela EU.

EG-domstolens beslut i Lavaldomen innebär enligt oss en urholkning av den svenska kollektivavtalsmodellen och löntagares rättigheter. Den svenska regeringens ståndpunkt att "garantera anställbarhet för enskilda människor ... utifrån principerna om flexicurity" riskerar att ytterligare försvaga löntagares rättigheter i Sverige och andra EU-länder.

Fall som Laval och Rüffert visar att marknadskrafternas frihet på ett olyckligt sätt har fått företräde framför fackens möjlighet att hävda rimliga arbetsvillkor för sina medlemmar. En sådan utveckling innebär i realiteten även problem med konkurrensneutralitet mellan företag på samma marknad. Respekt för fackliga rättigheter, där ILO:s kärnkonventioner är ett minimikrav, måste känneteckna Europa 2020. Med en bindande rättighetsstadga gällande bl.a. medinflytande och arbetsvillkor, får de fackliga rättigheterna en större juridisk tyngd inom EU. Den sociala dialogen måste, både på EU-nivå och på nationell och lokal nivå, ges möjlighet att utvecklas.

Regeringen har även presenterat ett bidrag till Europa 2020-strategin benämnd "Europas tillväxtreserv – kvinnors deltagande på arbetsmarknaden". Det är en avslöjande rubrik som visar att regeringen ser på kvinnor som en slags reserv som kan användas vid behov. Kvinnors rätt till full sysselsättning är ingen reservfråga utan en självklar rättighet.

Europa 2020-strategin måste enligt oss kraftfullare än i EU-kommissionens förslag präglas av en strävan efter full jämställdhet på arbetsmarknaden. I många av länderna i EU är det fortfarande en låg andel av kvinnorna som har avlönade arbeten. Ett naturligt sätt för dessa länder att hantera den demografiska utmaningen är att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Därför är utbyggnaden av en barn- och äldreomsorg med hög kvalitet i flera länder i EU en förutsättning för att möta den demografiska utvecklingen och samtidigt få fler att delta på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadspolitiken måste också spela en nyckelroll i arbetet med att hantera en åldrande befolkning. När försörjningsbördan ökar för den arbetsföra delen av befolkningen har EU inte råd med att människor ställs utanför arbetsmarknaden. Varje insats och varje arbetad timme kommer att behövas. Därför är det mycket viktigt att det finns arbetstillfällen med lägre krav på produktivitet, där människor får bidra i den omfattning de

förmår. Att ta till vara allas förmåga innebär inte bara ekonomisk utan även social vinning, då ett arbete för de allra flesta bär med sig ett socialt mervärde.

EU:s framtid ligger inte i att konkurrera med låga löner utan med kunskap. Det kräver aktiv politik med offentliga investeringar i utbildning, forskning och innovationsfrämjande insatser. För att hantera risken för en ökande strukturell arbetslöshet bland människor med för låg eller felaktig utbildning behövs även en kraftfull arbetsmarknadspolitik som kan utgöra en brygga mellan de nya och gamla jobben.

I EU-strategin, och i den svenska ståndpunkten, saknas också formuleringar och hållningar kring den offentliga sektorns betydelse för sysselsättning, välfärd, hållbar ekonomisk utveckling och miljö- och klimatsatningar.

EU måste bidra till att stimulera till en aktiv sysselsättningspolitik, och inte sätta upp hinder. I en grön omställning av samhället måste de enskilda medlemsländerna i EU säkerställa att medborgare får höga ersättningsnivåer i trygghetssystemen. Det ger möjligheter att matcha utbud och efterfrågan på arbetskraft mot högkvalitativa arbetstillfällen och ökar sysselsättningsstryggheten. Ersättningen mellan ett jobb och nästa ska ge en skälig levnadsstandard, vara hållbar och kopplas till aktiveringsstrategier och sysselsättningsinsatser av hög kvalitet. Trygga människor vågar byta jobb.

Det finns en tydlig negativ trend med en ökning av s.k. atypiska arbeten med dåliga villkor och svaga sociala rättigheter som följd. Mest drabbade av detta är kvinnor. Vi tycker att EU behöver utforma en mer långsiktig politik för kvalitativa förbättringar i arbetslivet. Även arbetet för en god arbetsmiljö på arbetsplatser runt om i EU-länderna måste fortsätta att utvecklas. Arbetslivet ska vara utformat så att människor orkar arbeta ett helt arbetsliv och dessutom kan kombinera det med familj och fritid. Arbetslivets krav måste möta den enskildes förutsättningar och förmåga. Det vinner både den enskilde och arbetsgivaren på. Människor som mår bra presterar också bättre.

Framtidens EU måste vara ett socialt EU, där människors välfärd sätts före marknadskrafterna. Samtidigt är det viktigt att slå fast att medlemsländerna själva ska behålla ansvaret för merparten av sysselsättningspolitiken och välfärdspolitiken. Den öppna samordningsmetoden på arbetsmarknadspolitikens område får inte utvecklas i riktning mot ökad styrning och kontroll från EU-institutionerna. Den bör även fortsättningsvis ha karaktären av ett utbyte av goda erfarenheter, med tanke på att arbetsmarknadspolitikerna ser så olika ut i de 27 länderna. Dessa olikheter är något vi ska respektera och dra fördel av i stället för att se som problem.