



## Uttalande från NBTF

### En agenda angående "smart reglering" utgör ett hot mot arbetsmiljö och arbetsvillkor

28 februari 2014

*Skyddet av löntagarnas arbetsvillkor och arbetsmiljö står under tryck i EU, där agendan gällande smart reglering (REFIT) utmanar den sociala dimensionen. Nordiska Byggnads- och Träarbetarefederationen NBTF varnar i detta uttalande för konsekvenserna av EU:s agenda för smart reglering.*

\*\*\*

#### 1. Lagstiftningen ger gemensamma spelregler

Lagstiftningen inom arbetsmiljö- och arbetsvillkor är inte skadlig för näringslivet, men fastställer transparenta och lika konkurrensvillkor för arbetslivet inom EU – samtidigt som löntagarna skyddas mot utnyttjande och dålig arbetsmiljö. En bra arbetsmiljö är en källa till produktivitet och kvalitet, och det kan faktiskt löna sig att investera i en god arbetsmiljö<sup>1</sup>. Att säkerställa arbetsmiljö och arbetsvillkor är en investering för framtiden.

Det är uppenbart att lagstiftning inte ska orsaka onödiga bördor för näringslivet, konsumenter, medborgare eller löntagare. Men varje reglering påverkar de aktörer som lagstiftningen är inriktad på, och det gäller också för lagstiftning mot dålig arbetsmiljö och orimliga arbetsvillkor. Istället för, att ensidigt se lagstiftningen som en "onödig börda", bör man säkerställa att lagstiftningen fyller kvalitetskraven. Istället för att underminera skyddet bör Kommissionen och medlemsländerna koncentrera sig på att stärka genomförande och upprätthållande av de gemensamma spelregler, som finns fastställda i lagstiftningen.

#### 2. Goda jobb skapar tillväxt och välfärd

Den sociala dimensionen är inte bara skapad för att dämpa marknadskrafternas fria spel inom EU:s inre marknad. Den sociala dimensionen är grundläggande i strategin "Europa 2020" som siktar mot att stärka arbete o sysselsättning, produktivitet och social samhörighet i Europa. Den sociala dimensionen är en självständig och värdefull målsättning för ett socialt Europa med hög sysselsättning och social säkerhet.

Det är nödvändigt att skapa flera jobb för att vidhålla och utveckla välfärden i Europa. Men sysselsättningspolitik och jobbskapande handlar inte bara om kvantitet – det är också nödvändigt att skapa bättre jobb och jobb av hög kvalitet. Skapandet av flera och bättre jobb går hand i hand. Strategin "Europa 2020" för vidare den traditionen och siktar på att "förbättra **jobbqualitén** och

<sup>1</sup> European Commission, DG Employment, Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health, Benefits of Occupational Safety and Health, November 2011

säkerställa bättre **arbetsvillkor**” som ett led i utvecklingen av ”intelligent och hållbar tillväxt för alla” i Europa. Den sociala dimensionen är en förutsättning för produktivitet, tillväxt och välfärd.

### **3. Den ”smarta” regleringen felar**

Det kan verka galet att vara emot ”smart reglering” och bättre lagstiftning. Ändå varnar NBTF mot smart reglering (REFIT) – EU:s agenda om ”onödig administrativ börda”. EU-kommissionen har hamnat på avvägar.

NBTF är mycket bekymrat över att ”smart reglering” kommer att underminera löntagarnas arbetsmiljö och arbetsvillkor. Löntagarna inom byggnads-, skogs-, trä- och möbelindustrierna arbetar i en riskfull och stressig arbetsmiljö. Utstationerade arbetstagare, anställda i bemanningsföretag och tillfälligt anställda är särskilt utsatta för riskfyllda och stressiga arbetsmiljöer och för social dumping. NBTF menar att social dumping, låglönekonkurrens och dålig arbetsmiljö underminerar produktivitet, rättvis konkurrens och schysta arbetsvillkor. Utan produktiva arbetstagare stannar Europa.

Smart reglering har blivit en negativ agenda i förhållande till det europeiska projektet – ett projekt som lider på ett svagt stöd från befolkningen. Balansen mellan den inre marknaden och det sociala skyddet ska inte förskjutas i riktning mot den inre marknaden.

Det är hög tid att smart reglering problematiseras. Smart reglering bromsar utveckling av en progressiv EU-politik om arbetsmiljö och arbetsvillkor. Smart reglering är ett dåligt instrument på områden som arbetsskydd, utstationering av arbetstagare, bemanningsjobb samt information till och samverkan med arbetstagare.

### **4. Respekt för arbetstagare och syftet med lagstiftningen**

NBTF uppmanar till att EU och medlemsländerna vid arbetet med smart reglering:

- respekterar målet med lagstiftningen, vilket för arbetsmiljödirektivens vidkommande är att skydda arbetstagarna mot risker i arbetet
- efterlever Fördragets syfte att förbättra arbetsmiljön och således skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa via direktivförslag.

NBTF menar att det arbetsmarknads- och arbetsmiljöpolitiska området skall avlägsna sig från agendan om smart reglering – såvida det inte kan garanteras att varje initiativ helt konkret bibehåller eller styrker arbetstagarnas skydd och villkor.

Agendan om smart reglering ska överensstämma med de grundläggande idéerna om ett socialt Europa, och smart reglering skall respektera de grundläggande principerna i EU om lika behandling, skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt rättvisa och lika konkurrensvillkor för stora som små verksamheter.

### **5. Små företag**

Principen ”Tänk småskaligt först” vrider på bevisen, så att speciellt mikroföretag med upp till 10 anställda undantas från kraven i lagstiftningen, medan mellanstora företag med färre än 250 anställda slipper ifrån med färre krav och regler.

- NBTF tar avstånd från principer om att differentiera lagstiftning mot bakgrund av företagens storlek. Det finns ingen grund till att arbetstagare i små företag ska ha sämre arbetsmiljöskydd än arbetstagare i stora företag och därmed bli mer utsatta för fysisk belastning, skador, kemikaliepåverkan och dödsfall i arbetet. Storlekskriteriet leder till diskriminering som får allvarliga följder:
  - Arbetsmarknadspolitiskt får anställda i SMV det sämre än anställda i stora företag: Det öppnas för social dumping.
  - Arbetsmiljöpolitiskt skyddas anställda sämre i SMV än anställda i stora företag, till exempel vid exponering för cancerframkallande ämnen och material.

## 6. Överimplementering

Agendan för smart reglering bekämpar "överimplementering"

- NBTF finner begreppet "överimplementering" missvisande och noterar att direktivet om arbetsmiljö är ett minimidirektiv som ger medlemsländerna rätt att fastställa en högre skyddsnivå.

## 7. Stoiber-gruppens mandat

Stoiber-gruppen har sedan år 2007 varit drivkraft för agendan om smart reglering.

- NBTF rekommenderar att Stoiber-gruppens mandat inte fortsätter efter 2014.
- NBTF rekommenderar att mandat för framtida grupper som ska ge Kommissionen råd om arbetsmarknadspolitik, utarbetas med involvering av medlemsländerna och arbetsmarknadens parter.

## 8. Smart reglering är ideologiskt färgat

Smart reglering idag framstår som ett ideologiskt projekt som inte värnar om de anställdas rättigheter på arbetsmarknaden.

- NBTF stödjer budskapet från Europeiska Fackliga Samorganisationen (EFS/ETUC) om att Kommissionens agenda om smart reglering inte handlar om att göra lagstiftningen effektiv och stödja korrekt implementering av EU-direktivet, men att det tvärtom är ett försök att rulla tillbaka lagstiftarens roll utifrån en tro på att verksamheter kan fungera självreglerande. <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> ETUC, December 2013 <http://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-stop-deregulation-europe-rethink-refit>