

UM EU

Ungdom mot EU

Ungdom mot EUs arbeidslivsprogram

Vedtatt av Ungdom mot EUs landsmøte 26. februar 2017

Ungdom mot EUs Arbeidslivsprogram

Introduksjon

1. Historisk perspektiv

- 1.1 Etableringen av det indre marked
- 1.2 Østutvidelsen
- 1.3 Eurokrisen

2. Situasjonen i dag

- 2.1 Sosial dumping
- 2.3 Arbeidsinnvandring
- 2.4 Bemanningsbransjen
- 2.5 Advokatmat
- 2.6 Konkurransetsetting
- 2.7 Verftssaken
- 2.8 Havnearbeidersaken
- 2.9 Helikopterregelverk

3. Veien videre: fri flyt eller faglige rettigheter?

- 3.1 Den nye handelen
- 3.2 EØS-avtalen er uholdbar

Introduksjon

Det norske arbeidslivet og faglige rettigheter har alltid støttet seg på en sterk fagbevegelse. Siden inngåelsen av EØS-avtalen i 1994 har arbeidsliv blitt en stadig større del av hva Norge må ta inn fra Brussel. Gjennom en voksende andel EU-dommer ser vi at EUs prinsipp om fri flyt trumfer faglige rettigheter i Europa.

I dette programmet finner du Ungdom mot EUs syn på EUs arbeidslivspolitik, og hvordan EUs politikk påvirker norsk og Europeisk arbeidsliv. Programmet er delt opp i tre deler, som tar for seg det historiske perspektivet, arbeidsliv i dagens Europa, og mulige framtidutsikter.

1. Historisk perspektiv

1.1 Etableringen av det indre marked

Det europeiske tankegodset om et felles marked kan trekkes tilbake til signeringen av Romatraktaten i 1957. Traktaten gikk ut på å opprette en tollunion med en felles politikk innen handel, transport og konkurranse, og hadde som overordnet mål å skape et felles europeisk marked med fri flyt av varer, tjenester, kapital og mennesker.

Det store spranget mot et felles europeisk indre marked slik vi ser det i dag kom med *Den europeiske enhetsakt* i 1986. Dette var den første store revisjonen av Romatraktaten, og kom som en reaksjon på intern misnøye med begrensninger for frihandelen i fellesskapet, og ønsket om et mer harmonisert regelverk mellom medlemslandene. Ved inngåelsen av enhetsakten ble mange av de gjenværende handelsbarrierene mellom de da 12 medlemslandene brutt ned, med en målsetning om opprettelsen av EFs indre marked i 1992. Samtidig ble de politiske samarbeidsområdene i fellesskapet formalisert og utvidet, og ga derfor EFs overnasjonale organer større styresmakt.

Takket være stor folkelig mobilisering, spesielt innen fagbevegelsen, holdt Norge seg utenfor unionen etter folkeavstemningen i 1994. Norge var likevel tilknyttet EUs indre marked gjennom EØS-avtalen, som i forkant av inngåelsen ble betegnet som en avtale som ikke ville ha negative innvirkninger på norsk arbeidsliv. I tillegg skulle allmenngjøringsloven av 1993 være garantist for at lønns- og arbeidsvilkårene til arbeidstakere fra andre EØS-land, var likeverdige med de vilkårene norske arbeidere har.

1.2 Østutvidelsen

Som følge av østutvidelsen ble antallet medlemsland i EU nærmest doblet. Dette førte til at man fikk store interne forskjeller i levekår, kostnadsnivå og økonomiske forutsetninger. Dette førte til en stor vekst i tilbud av billig arbeidskraft i fellesmarkedet og store endringer i migrasjonsmønsteret og det europeiske arbeidsmarkedet. Sektorer som tidligere hadde vært relativt skjermet fra utenlandske selskaper med lavere kostnadsnivåer, sto gjennom østutvidelsen ovenfor en helt ny økonomisk situasjon. Ved den frie etableringsretten har flere selskaper sett seg tjent med å flytte driften til øst-Europeiske land for å redusere kostnader.

1.3 Eurokrisen

I 2017 befinner Europa seg fortsatt i sin dypeste og mest langvarige økonomiske krise noensinne. Unionen har ikke klart å stimulere økonomiene i sør, som fortsatt er preget av høy arbeidsledighet og massiv gjeld. Troikaen, bestående av IMF (det internasjonale pengefondet), ECB (den europeiske sentralbanken) og EU har i løpet av de siste årene brukt krisen som en brekkstang for å tvinge gjennom flere omfattende reformer, som demonterer velferdsstater og truer grunnleggende faglige rettigheter nedfelt i internasjonale konvensjoner.

Kombinasjonen av høy arbeidsledighet, svakere stillingsvern, mer midlertidighet og en tøffere arbeidshverdag har satt mange tusen europeiske arbeidere i en ekstremt sårbar situasjon. Vi ser fremveksten av en ny gruppe mennesker som lever i uvisshet om hvorvidt de har en jobb å gå til en uke frem i tid. Det norske arbeidslivet er ikke immun mot disse tendensene, selv om fagbevegelsen inntil videre står langt sterkere i Norden enn hva tilfellet er i andre deler av Europa.

Stor arbeidsledighet i enkelte land fører til usunn konkurranse og et kappløp mot bunnen på det europeiske arbeidsmarkedet. Utstasjoneringsdirektivet har forsterket dette gjennom å definere tiltak for å forhindre sosial dumping blant arbeidsinnvandrere som "konkurransesvridende, ergo ulovlig. Det tømmer fagbevegelsens verktøykasse i kampen mot urimelige arbeidsvilkår.

2. Situasjonen i dag

2.1 Sosial dumping

Sosial dumping er når arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som ellers gjelder. I løpet av de siste 20 årene har vi sett en dramatisk økning i denne typen systematisk underbetaling av utenlandske arbeidere. Selv om ikke alt kan forklares med at Norge, gjennom EØS, er blitt en del av EUs indre marked, kan vi se en klar sammenheng mellom den frie flyten av varer, tjenester, kapital og arbeidskraft, og økt omfang av sosial dumping. Ungdom mot EU mener at arbeidsinnvandring i seg selv er et nødvendig gode som Norge ikke hadde klart seg foruten. At arbeidsinnvandringen derimot skjer på premissene til en union med et traktatfestet mål om fri flyt, bidrar til å gjøre det lettere for arbeidsgivere å utnytte arbeidere i en sårbar situasjon. Premisset om "lik lønn for likt arbeid" er på vikende front, da selskaper får muligheten til å boltre seg i ulike arbeidsregimer, og land med ulike kostnadsnivå gjennom EØS.

EU og EØS utgjør et arbeidsmarked som omfatter 30 land med enorme forskjeller når det kommer til lønns- og arbeidsvilkår, regelverk og vilkår for fagorganisering, og der de fleste land har tilpasset seg årelang massearbeidsledighet. Tjenestedirektivet øker faren for sosial dumping nettopp fordi det skal øke konkurransen om å yte tjenester på tvers av grenser. Europeisk arbeidsliv er allerede maltraktert av sosial dumping. Siden prosjektet «det indre markedet» ble vedtatt i 1986, er bransje etter bransje og yrke etter yrke åpnet for konkurranse på tvers av grensene. I tillegg har EU fremmet privatisering av offentlige tjenester som kaster millioner av arbeidstakere ut i en konkurranse som fagbevegelsen har hatt store problemer med å mestre.

Mye av Norges konkurranseevne på verdensmarkedet har tradisjonelt sprunget ut i fra det faktum at det høye lønnsnivået har tvunget frem teknologiske nyvinninger som gjør at arbeidskraften brukes mer effektivt. Med EUs frie flyt blir det mer å hente på å kutte i kostnader forbundet med arbeidskraft, enn det er å vinne på nyskaping og innovasjon.

2.2 Fagbevegelsens posisjon

Det har alltid vært en grunntanke i norsk fagbevegelse at arbeidstakere står sammen for å fremme sine krav om anstendig lønns- og arbeidsvilkår. EUs brutale kamp mot opparbeidede rettigheter truer denne måten å bygge opp arbeidslivet på. Mange av dem som jobber i Norge er på midlertidige kontrakter, og er med det lett utskiftbare dersom arbeidsgiver skulle finne det for godt befinnende. Det gir arbeidsgiver større makt over sine ansatte, noe som gjør det vanskelig for arbeidsinnvandrere å fagorganisere seg. Dårlige norskkunnskaper og mangel på informasjon om egne rettigheter bidrar til den samme utviklingen. Konsekvensen er fallende oppslutning om fagbevegelsen og tilhørende redusert forhandlingsstyrke. Det rammer både norske og utenlandske arbeidere negativt.

2.3 Arbeidsinnvandring

Den frie arbeidsinnvandringen som vi blir påtvunget gjennom EØS har lenge vært en påvirkende faktor i lønnsutviklingen. Dette gjelder spesielt for bygningsarbeidere og yrker innenfor service. Innenfor disse yrkene har lønnsdannelsen sakkert akterut sammenlignet med andre yrker i Norge. Det er flere grunner til dette. Fri tilgang på arbeidskraft fra land som har et betydelig lavere kostnadsnivå enn Norge er utvilsomt en av dem.

Gjennom utviklingen av Schengen-samarbeidet og samkjøringen av arbeidslivsregler gjennom EØS, har antall arbeidsinnvandrere fra Schengen-området økt jevnt og trutt de siste årene. Sammen med EUs liberalisering av arbeidslivsregler har dette blitt brukt til å forklare brutaliseringen av det norske arbeidslivet, hvor sosial dumping, svart arbeid og utrygge og midlertidige stillinger blir mer utbredt.

Vi mener at Norges lave befolkningstall gjør arbeidsinnvandring helt nødvendig for økonomien. Trusselen mot arbeidstakers rettigheter skyldes ikke arbeidsinnvandring, men direktiver innført gjennom EØS.

2.4 Bemanningsbransjen

Gjennom EØS-avtalen kan vi ikke opprettholde nasjonale lover eller regler som hindrer den frie flyten. De ulike direktivene som Norge innfører legger til rette for at bemanningsbransjen får gode rammebetingelser for å bedrive sosial dumping. I de tradisjonelle bransjene blir arbeiderne som tidligere var fast ansatt og organisert, byttet ut med arbeidere som går på kontrakt gjennom et bemanningsbyrå.

Etter østutvidelsen i 2004 har arbeidsmarkedet blitt dramatisk endret i Vest-Europa, inkludert Norge. Bemanningsbransjen har eksplodert i viktige bransjer. Den frie flyten av tjenester og arbeidskraft gjennom EØS og EUs vikarbyrådirektiv forbyr nødvendige reguleringer av bemanningsbransjen. Alle bemanningsforetak har i sine kontrakter «fast ansettelse uten betaling mellom oppdrag», noe som betyr et løsarbeiderregime som undergraver et arbeidsliv med faste ansettelser. I Oslo og Akershus var de seks største bemanningsforetakene mer enn dobbelt så store som de seks største entreprenørene allerede i 2011.

EØS-avtalen sørger for at bemanningsbransjen får nødvendige rammebetingelser for å fortrenge ordinære bedrifter med faste ansettelser og lærlingordninger. Bemanningsbransjens forretningsidé er å blant annet å betale langt under vanlig lønn, ingen overtidsbetaling, mindre feriepenge og lavere helligdagsgodtgjøring. Ingen lønn mellom oppdrag eller i oppsigelsestid er en stor konkurransefordel for vikarbyråene, der ordinære bedrifter må betale for permittering og oppsigelsestid. Det beste for norsk arbeidsliv er å innføre reguleringer i arbeidsmarkedet slik vi hadde fram til 2000. Reguleringer for å sikre faste ansettelser og lærlingordninger er forbudt i EU og EØS.

2.5 Advokatmat

Gjennom de siste årene har EU-domstolen ved flere anledninger tolket EU-lovene på en måte som har ivaretatt ønskene til store selskaper og bemanningsbyråer på bekostning av vanlige arbeidsfolks rettigheter. Et viktig eksempel er den såkalte Laval-dommen. Striden startet med at det Latviske selskapet Laval, som i 2004 fikk i oppdrag å bygge en skole i Vaxholm kommune ved Stockholm, nektet å signere den avtalen som svensk fagbevegelse krevde, noe som resulterte i at foreningene gjennomførte blokadeaksjoner i protest mot selskapet. Laval brakte aksjonene inn for EU-domstolen, hvor de fikk medhold. Som et resultat av dommen måtte den svenske regjeringen gjennomføre lovendringer som setter klare grenser for fagforeningers rett til å bruke kampmidler for å kjempe gjennom lønns- og arbeidsvilkår. I samme dom ble fagorganisasjonene som var involvert pålagt å betale store summer i erstatning til selskapet. EU-domstolen demonstrerte i praksis at svensk arbeidsrett er innenfor deres jurisdiksjon.

Et annet eksempel er dommen mot den Tyske delstaten Niedersachsen, som hadde vedtatt at offentlige byggeoppdrag kun skulle tildeles selskaper som ga lønn som samsvarte med lokale tariffavtaler. EU-domstolen konkluderte med at dette kravet var i strid med EUs utstasjoningsdirektiv, fordi tariffen ikke var allmenngjort. Dommen medførte i praksis at direktivet, som i utgangspunktet skulle bidra til å hindre sosial dumping ved utstasjonering av arbeidere i andre medlemsland, ble vridd til å favorisere arbeidsgiverens krav heller enn å beskytte lokal tariff.

Disse dommene fra EU-domstolen legitimerer sosial dumping og er i strid med FNs konvensjoner om fagforeningers rettigheter. Gjennom å flytte makt fra folkevalgte organer og til domstoler, så svekker EU demokratiet og de arenaene der arbeidsfolk har best forutsetninger for å påvirke. Fagbevegelsen sin styrke er folkelig mobilisering og da trengs det et åpent og deltakende demokrati.

2.6 Konkurransetsetting

Utviklingen av EUs indre marked innebærer også å flytte flere sektorer som tidligere har vært under statlig, kommunal eller fylkeskommunal regi over til det private markedet. Gjennom anbudsreglene som EØS pålegger oss er vi nødt til å slippe til alle europeiske aktører i anbudsrunder for tidligere offentlige tjenester. Gjennom utstasjoningsdirektivet har det blitt vanskeligere å få inn pensjonsvilkår i offentlige anbud, noe som slår urettferdig ut for mer belastende yrker og gjør at selskaper sparer penger på å kutte i lønns- og arbeidsvilkår. Det betyr at øst-europeiske selskaper med lavere kostnadsnivå enn de nordiske konkurrentene, vil vinne kontrakter av den ene grunn at de slipper å forholde seg til fremforhandlet tariff. Heller enn at selskaper konkurrerer om å tilby gode tjenester med smarte nyvinninger, skaper man en konkurranse om et kappløp mot bunnen som hverken norske eller utenlandske arbeidstakere har noe å vinne på.

2.7 Verftssaken

For første gang noensinne har EFTAs overvåkningsorgan (ESA) startet en prosess for å få overkjørt en norsk høyesterettsdom i verftssaken. Bakgrunnen for saken var kravet fra Fellesforbundet om allmenngjøring av tariff i verftsindustrien, i dette tilfellet at arbeidsgiver skal være pliktet å betale kost, losji og reise for alle arbeidere i næringen, uavhengig av nasjonalitet. Ordningen ble siden klaget inn til retten av arbeidsgiversiden, hvor den i siste instans ble godkjent av høyesterett. I 2016 ble det kjent at ESA hadde startet en formell prosess på saken som nå skal behandles igjen i EFTA-domstolen. Skulle EFTA-domstolen komme frem til at ordningen bryter med EØS vil det være første gang at en overnasjonal domstol bruker EØS-avtalen til å overkjøre en norsk høyesterettsdom.

2.8 Havnearbeidersaken

Den over tre år lange havnearbeiderstreiken ble i 2016 brått avsluttet i det høyesterett, med utgangspunkt i EØS-avtalen, ga arbeidsgiverne medhold i at Transportarbeiderforbundets boikott av selskaper som nektet å forholde seg til gjeldende tariff i sektoren var ulovlig. Losse- og lastearbeid i norske havner har i over hundre år vært underlagt en ordning hvor

organisert arbeidskraft har forrang når oppdrag skal utlyses. Dette har vært avgjørende for å hindre at sektoren blir preget av løsarbeid hvor arbeiderne må kjempe om hvert oppdrag. Denne ordningen ble i 2016 avskaffet til fordel for EUs frie flyt.

2.9 Helikopterregelverk

Samtidig ser vi at krav til sikkerhet på arbeidsplasser blir utfordret av EØS-regelverket. Gjennom EUs helikopterregler blir norske myndigheter tvunget til å godkjenne et hvert helikopter som er godkjent i et annet EU-land. Konkret betyr dette blant annet at «Super Puma»-helikopteret som krasjet på vei til en offshore-plattform utenfor Turøy og kostet 13 mennesker livet, skal tas i bruk igjen. Dette på tross av at havarikommisjonen på dette tidspunktet ikke er ferdige med sin rapport om hva som gikk galt. Med EUs harmonisering av regelverk må det norske sikkerhetsregimet vike for EUs frie flyt.

3. Veien videre: fri flyt eller faglige rettigheter?

Videreutviklingen av det indre markedet gir oss et mer brutalisert arbeidsliv og legger stadig mer til rette for en konkurranse mot bunnen hvor selskaper vinner markedsandeler gjennom å konkurrere på å presse lønns- og arbeidsvilkår nedover, heller enn å satse på innovasjon og nyvinning. EUs retning innen egen arbeidslivspolitik er tydelig. Mange aktører innen det organiserte arbeidslivet blir utfordret av blant annet utstasjoneringdirektivet, vikarbyrådirektivet og tjenestedirektivet.

EØS-avtalen har siden 1992 utvidet seg til å bli en avtale som går dypt inn i den norske arbeidslivspolitikken, stikk i strid med hva vi ble fortalt da avtalen ble signert. Bare i 2016 ble vi presentert for tre avgjørende saker som viser hva EØS-regelverket egentlig gjør med arbeidslivsmodellen vår.

3.1 Den nye handelen

Parallelt med at EØS-avtalen i større grad griper inn i norsk arbeidsliv, blir flere av de standardene vi i dag tar for gitt truet av omfattende handels- og investeringsavtaler som TISA (Trade in services agreement), TTIP (Trans-Atlantic trade and investment partnership) og CETA (Comprehensive economic and trade agreement). TTIP og CETA inneholder begge en tvisteløsningsmekanisme som vil åpne for at multinasjonale selskaper skal kunne saksøke stater i en egen investor-stat-domstol dersom det blir innført lover og regler som rammer selskapets fremtidige profitt. Mye tyder på at dette også kan omfatte endringer i lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig vet vi fra flere lekkasjer knyttet til forhandlingene om TISA at avtalen vil kunne tvinge oss til å privatisere store deler av de tjenestene som i dag driftes offentlig. Et resultat vil i så fall bli økte markedsandeler til bemanningsbransjen og utenlandske selskaper som driver tjenesteyting.

3.2 EØS-avtalen er uholdbar

EØS medfører en rekke problemer på arbeidslivsfeltet, men vi er ikke helt låst fast. På en rekke områder som for eksempel offshore-direktivet, som ville ha regulert sikkerhet på norsk sokkel, har Norge mulighet til å hevde at EU-regler ikke er EØS-relevant, altså at reglene ikke gjelder. EØS prøver alltid å utvide seg og det kan vi prøve å bremse. I tillegg er reservasjonsretten en helt reell del av EØS-avtalen. EU kan ikke tvinge Norge til å gjennomføre lover og regler som vi mener ikke er i vår interesse. Når vi ser hvordan grunnvollene i det norske arbeidsliv blir truet så bør vi si nei. Vi bør utfordre EFTA-domstolen og ESA når de truer arbeidslivet og velferdsstaten. EØS er ingen naturlov, og i tillegg til å erstatte den med noe bedre, bør vi forbedre det vi kan i den grad det er mulig.

Vi har kommet til et veiskille hvor norsk høyesteretts avgjørelse om retten til allmenngjøring av tariff blir utfordret av ESA. I dag står vi for første gang i en situasjon hvor vi kan ende opp med at EFTA-domstolen overprøver norsk høyesterett innenfor arbeidslivet. Skal vi kunne sikre et organisert arbeidsliv for fremtiden kan det ikke være tvil om at nasjonale vedtak skal være hovedregelen. EØS-avtalen har vist seg å være premissleverandør for undergraving av norske faglige rettigheter. Etter 22 år med EØS-avtalen har dette vist seg å være uholdbart. Ungdom mot EU ønsker derfor å erstatte EØS med en ny EU-avtale som sikrer oss råderett over egen arbeidslivspolitik.

Vi er overbevist om at det er mulig å sikre handel med Europa og resten av verden uten å måtte gi fra oss kontroll over egen arbeidslivspolitik. EØS-avtalen står i dag i veien for utvikling av et solidarisk arbeidsliv hvor enhver arbeider, uavhengig av nasjonalitet, har krav på norsk lønn og norske arbeidsvilkår for arbeid utført i Norge.

Vi ønsker oss et arbeidsliv som er utformet av et trepartssamarbeid bestående av arbeidere, arbeidsgivere og staten, heller enn av kommisjonen, parlamentet og rådet. Ungdom mot EU skal jobbe for at den norske modellen med høy organisasjonsgrad styrkes og videreføres. Stortinget skal sammen med partene i arbeidslivet være de som utvikler og vedtar arbeidslivspolitik uten føringer og begrensninger fra EU gjennom EØS avtalen.