

Social dims... hva' for noget?



Den sociale dimension bliver stærkt fremhævet som garantien for gode løn- og arbejdsforhold i det indre marked og den kommende EF-union. Reelt er der dog ikke meget kød på dyret.

Indtil nu har det næsten været umuligt at få udmøntet den sociale dimension i brugbare regler. Ikke blot som følge af almindelige bureaukratiske forviklinger i EF-apparatet, men i høj grad også på grund af politiske blokeringer fra arbejdsgiverorganisationerne. De har kunnet bremse en række forslag, de fandt uspiselige, ved at stille uendeligt mange og ofte detaljerede ændringsforslag til direktivudkast. I et forslag til direktiv om arbejdstid krævede arbejdsgiverne at direktivet undtog søfolk, fiskere, chauffører og andre transportarbejdere, vagtpersonale, ansatte ved kraftværker og ved kirker, sæsonarbejdere og flere andre. Et direktiv til beskyttelse af gravid har i flere af udkastene haft formuleringer, der nærmest beskyttede kvinder i den fødedygtige alder ud af arbejdsmarkedet!

Danmark og f.eks. Portugal er ikke ens.

Udformningen af fælles regler besværliggøres iværkt af, at traditioner og vilkår er så forskellige blandt EF's medlemsstater. Mens der i Danmark er tradition for at forholdene på arbejdsmarkedet for det meste reguleres ved aftaler, benytter de sydeuropæiske lande sig næsten kun af lovgivning. Mange direktivforslag passer derfor umiddelbart ret dårligt til danske forhold.

Hvem har flest lobbyister?

Med unionstraktaten er arbejdsgivernes blokeringsmuligheder ikke fjernet. Tværtimod lægges der i endnu højere grad op til, at EF's organisationer på arbejdsmarkedet skal deltage ved udformningen af direktiver. Det er utænkeligt, at EF-Kommissionen ved udformningen af nye direktiver på de væsentligste spørgsmål vil se bort fra arbejdsgivernes ønsker. Arbejdsgiverne, der jo bl.a. har et utal af lobbyister til rådighed, vil derfor fortsat kunne forhale og udvande EF-reglerne, så de langt henad vejen bliver indrettet efter erhvervslivets interesser. Da der tillige kræves enighed mellem arbejdsmarkedets parter om udformning af regler, vil arbejdsgiverne reelt have vetoret.

Dertil kommer, at der fortsat i EF's ministerråd kræves enstemmighed ved vedtagelse på en række væsentlige områder, hvilket giver lande mulighed for at blokere. Nok er Storbritannien som det mest negative land ude af billedet i forhold til den sociale dimension. De sydeuropæiske lande vil dog også modsætte sig alt for stramme og omkostningsfyldte regler, der efter deres mening vil svække landenes konkurrenceevne.

Uklarheder

Med i billedet skal også, at aftalen fra Masstricht om den sociale dimension rummer en del uklarheder. Således står der, at direktiver ikke må hæmme oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder. Hvad der forstås herved er usikkert. I andre sammenhænge regner EF med, at de små og mellemstore virksomheder udgør 95% af alle virksomheder i EF. Normalt regnes en virksomhed i EF's forståelse for stor, når den har over 10.-20.000 ansatte. Hvis samme definition gælder her, vil langt størstedelen af EF's arbejdspladser og stort set alle danske i større eller mindre grad være undtaget fra reglerne.

Retsgarantier?

Aftalen rummer ingen konkrete rettigheder, der kan påberåbes, men kun overordnede programerklæringer. I det hele taget mangler væsentlige retsgarantier. Vigtige menneskerettigheder som organisations- og strejkeretten, er gledet ud allerede i forarbejderne til aftalen, ligesom sikring af minimumsløn heller ikke er med i aftalen. De lavtlønnede sydeuropæiske arbejdere kan altså ikke med denne aftale sikre sig bere lønforhold.

Den sociale dimension er fyldt af pæne hensigtserklæringer, men giver ingen reel sikring af arbejdernes rettigheder. Den sociale dimension er derfor ikke noget argument for at stemme ja til unionen

- sig NEJ den 2. juni!



ENHEDSLISTEN – de rød-grønne

Studiestræde 24, 2. 1455 København K, Tel. 33 93 33 24, Fax. 33 33 86 56