

SAMFUNDS
TANKER

ER DER
ARBEJDE
TIL ALLE
I FREMTIDENS EU?

DEO

ER DER ARBEJDE TIL ALLE I FREMTIDENS EU?

Redaktør: Rasmus Nørlem Sørensen

DEO

Tidligere udkommet i serien:

Samfundstanker 1: Hvad vil vi med bankerne?

Samfundstanker 2: Er fri bevægelighed EU's fremtid?

Samfundstanker 3: Sikkerhed i et åbent Europa

Samfundstanker 4: Kan EU redde klimaet?

Samfundstanker 5: Hvordan demokratiserer vi EU?

Samfundstanker 6: Hvem skal betale skat?

Samfundstanker 7: Kan EU skabe fred i verden?

Er der arbejde til alle i fremtidens EU?

SAMFUNDSTANKER 8

Tekst:

Rasmus Nørlem Sørensen, chefanalytiker i DEO

Staffan Dahllöf, journalist og researcher i DEO

Maria Rosenberg Rasmussen, arbejdsmarkedsanalytiker i DEO

Christiane Misslbeck-Winberg, europapolitisk chef i Dansk Arbejdsgiverforening

Nadja Lundholm Olsen, EU-konsulent i 3F

Mikkel Mailand, lektor og forskningsleder ved FAOS

Maria Jepsen, forskningsdirektør i ETUI

Redaktør: Rasmus Nørlem Sørensen

Layout og tryk: Notat Grafisk

Udgiver: DEO

Oktober 2018

ISBN: 978-87-995394-8-2

DEO står for Demokrati i Europa Oplysningsforbundet.

Vi er et åbent oplysningsfællesskab, som arbejder ud fra idéen om, at demokrati kræver deltagelse.

DEO understøtter sit folkeoplysende arbejde med udgivelser.

Det er, som denne, små bøger om aktuelle problemstillinger.

Fællestitlen er "Samfundstanker".

Bøgerne kan købes på DEO's arrangementer eller ved bestilling.

Prisen er 60 kr., ekspedition 40 kr. Ved køb over tre eksemplarer 30 kr. pr. bog.

Som medlem af DEO får man bøgerne tilsendt gratis på udgivelsesdagen.

Tlf. 70 26 36 66 - info@deo.dk - www.deo.dk

INDHOLDSFORTEGNELSE

- 5 **Forord**
Af Rasmus Nørlem Sørensen
- 7 **Det arbejdende samfund**
Af Rasmus Nørlem Sørensen
- 13 **Historien bag det europæiske arbejdsmarked**
Af Staffan Dahllöf
- 23 **Fremtiden byder på
et mere usikkert arbejdsmarked**
Af Maria Rosenberg Rasmussen
- 35 **Frygt ikke den fri bevægelighed**
Af Christiane Misslbeck-Winberg
- 43 **Fair bevægelighed eller kaos**
Af Nadja Lundholm Olsen
- 49 **Den sociale søjle – en underlig fisk**
Af Mikkel Mailand
- 55 **Udfordringer på EU's arbejdsmarked**
Af Maria Jepsen

Inden sommerferien i 2019 har der været afholdt to vigtige valg i Danmark. Et folketingsvalg og et valg til EU-parlamentet. Ved begge valg bør spørgsmålet om fremtidens arbejdsmarked indtage en central plads. Det kræver, at vi får taget hul på en debat om, hvordan fremtidens kompromis mellem arbejdstagere og arbejdsgivere skal formes.

På valgmøder, i læserbreve, på de sociale medier og ved cafébordene er der behov for, at almindelige mennesker har et grundlag for at tage den debat. Her i bogen giver en række eksperter, analytikere, fagforeningsfolk, forskere og arbejdsgivere deres bud på et sådan grundlag.

Tre af bogens forfattere er analytikere, researchere og journalister i DEO, hvor vi kommer til at forfølge debatten om arbejdsmarkedet på debatter, valgmøder og konferencer det kommende halve år.

Vi har i bogen ønsket at bringe centrale aktører og fagpersoner på banen. Derfor er vi meget glade for at kunne bringe fire kronikker i denne bog. Christiane Misslbeck-Winberg er europapolitisk chef i Dansk arbejdsgiverforening. Nadja Lundholm-Olsen er EU-konsulent i 3F. Mikkil Mailand er arbejdsmarkedsforsker ved FAOS på Københavns Universitet. Maria Jepsen er forskningsdirektør i ETUI, der er et uafhængigt institut, der med omkring 60 akademiske medarbejdere i ryggen forsøger at analysere europæisk arbejdsmarkedspolitik for EU's fagbevægelser.

Bogen er den ottende i serien Samfundstanker, som udgives af Demokrati i Europa Oplysningsforbundet, der arbejder for at skabe en levende debat om europæisk politik og samfund.

Rasmus Nørlem Sørensen
Redaktør og chefanalytiker i DEO

INTRO: DET ARBEJDENDE SAMFUND

**Af Rasmus Nørlem Sørensen,
redaktør og chefanalytiker i DEO**

Der er to modsatrettede interesser på spil på ethvert arbejdsmarked. Arbejdsgiveren ønsker sikkerhed for at kunne finde arbejdskraft, der både er kvalificeret og villig til at acceptere de billigste mulige produktionsomkostninger. Arbejdstagerne ønsker et sikkert job med god løn og gode arbejdsvilkår. Kompromisset mellem de to basale interesser er historisk faldet forskelligt ud i de 28 lande, der er en del af EU. Men de 28 landes fælles love, regler og politikker er blevet helt afgørende for, hvordan det kompromis kan tænkes i fremtiden.

Vi kan ikke regne med, at den økonomiske vækst redder de eksisterende arbejdsmarkeder og jobsituationen i Europa. Det har ellers været grundideen i den kapitalistiske økonomi siden midten af 1800-tallet, at en fortsat vækst kunne sikre en høj beskæftigelse. Dels er der den aktuelle situation, hvor Den Internationale Valutafond (International Money Foundation, IMF) har konstateret, at verdensøkonomien efter næsten ti års krise ganske vist ser ud til at være inde i en opgangsperiode, men at væksten er usikker og uanset hvad, meget lav for de industrialiserede lande.

Det ser også ud til, at der er grænser for vækst i det hele taget. Planetens ressourcer er under pres og lige nu forbruger vi råstoffer i et tempo, hvor vi skal bruge 1,7 jordkloder, hvis vi skal opretholde forbruget. Hvis alle var som danskerne, så ville der være brug for 3,6 planeter, for at forbruget blev bæredygtigt. Man kan diskutere, hvor grænsen går og, hvornår vi rammer den. Men byggeriet mangler sand, landbruget løber tør for vand, og verden har ifølge FN's beregninger kun 12 år tilbage med det nuværende forbrug af

CO₂, hvis vi skal holde os under klimakatastrofen, der rammer ved temperaturstigninger på over 1,5 grad.

Vi må indstille os på, at fremtidens arbejdsmarked skal finde en balance på vanskelige vilkår, hvor vi ikke kan regne med, at problemerne løser sig af sig selv.

En fremtid på markedets vilkår

Er det arbejdsgiverne eller arbejdstagerne, der har kortene på hånden i fremtiden? Det er naturligvis vanskeligt at spå om fremtiden, men der er nogle klare tendenser i tiden.

Den teknologiske udvikling gør det muligt at automatisere og mekanisere stadig flere arbejdsopgaver. Robotterne kommer, for at sige det lidt firkantet. Og robotter kræver ikke løn, de betaler ikke skat og de går heller ikke i sympatistrejke med mennesker, der arbejder i deres virksomhed. Der skal selvfølgelig både ingeniører, programmører og maskinmestre til at sikre, at robotterne er vel-smurte og effektive, men der er ingen tvivl om, at konkurrencen fra maskinerne presser arbejdstagerne.

Økonomien bliver også mere digital. En virksomhed som Amazon kan basere sin forretning digitalt og sælge varer over nettet og bringe dem ud med droner eller førerløse biler. De underbetalte ansatte i mega-lagerhallerne i andre lande er usynlige for os, når vi sidder foran den brugervenlige hjemmeside og køber billigt ind. Tech-giganter som Google og Facebook kan tjene deres penge stort set uden at investere i arbejdspladser. Det digitale marked er derudover meget vanskeligt for enkelte stater at regulere og opkræve skatter fra.

Men det afgørende er de politiske beslutninger om, hvordan markedet skal indrettes, og hvor omfattende det skal være. Vi har på den ene side set en globalisering, hvor varemarkedet udbredes til stadig flere af verdens lande. Det betyder, at konkurrencen er blevet global for virksomhederne, men også for arbejdstagerne, der er oppe imod lønninger og arbejdsvilkår i alle verdens lande, når prisen på deres produkt skal være konkurrencedygtig.

Markedet vokser

I EU-landene er der også en klar tendens til markedsliggørelse eller privatisering af opgaver i de enkelte samfund. Hvor statens infrastruktur i 1960'erne blev betragtet som naturligt statsligt monopol, så er det ikke længere tilfældet i dag. Det betyder først og fremmest at samfundets opgaver ikke kan "koste hvad det vil", men altid skal være konkurrencedygtige. Der skal laves udbud, og det bedste tilbud vinder opgaven.

Der skal penge til at skabe arbejdspladser. De penge skal enten tjenes hjem af virksomheder eller komme fra statens skatteindtægter. EU's linje i krisen har været, at der ikke skulle bruges finanspolitiske virkemidler til at skabe jobs gennem offentlige investeringer. Det spiller magten over i markedets hænder. Det er der selvfølgelig en vis fornuft i. Hvis ikke virksomhederne tjener penge, så er der ikke råd til at ansætte medarbejdere, og så bliver der ikke betalt skat til statskassen.

Omvendt har det historisk været sådan, at virksomhederne var meget afhængige af deres hjemmemarkeder. Så hvis ikke arbejdstagerne kunne hæve en løn, de arbejdsløse deres understøttelse fra staten, så faldt efterspørgslen og dermed virksomhedernes mulighed for at tjene penge. Forudsætningen for at virksomheder kan tjene penge i dag er, at de kan klare sig i konkurrencen og sælge deres varer. I første omgang internt i EU på det indre marked. I anden omgang på det globale marked, som EU er forbundet med gennem over halvanden hundrede frihandelsaftaler.

Hjemmemarkedet er blevet europæisk og delvist globalt. Det betyder, at arbejdstagernes købekraft ikke er direkte koblet til virksomhedernes indtjening. Når den danske stat i dag sætter gang i byggeriet af en metro i København eller en Femernforbindelse til Tyskland, så er det ikke sikkert, at det giver danske arbejdspladser og indtægter i statskassen. Dels kan udenlandske selskaber byde ind på opgaven, og dels vil mange af de penge, som arbejdstagerne i projektet tjener, blive brugt på varer, der er produceret i udlandet.

Politisk regulering

Ved lanceringen af den danske regeringens nye initiativ til at tiltrække kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, sagde beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V):

”I en tid med pres på arbejdsmarkedet skal vi sætte alle sejl ind for at sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomheder i hele landet. Ellers ender vi i en situation, som vi absolut ikke må ende i, hvor virksomheder siger nej til ordrer, og vi mister danske arbejdspladser.”

Her er den danske regering helt på linje med flertallet i EU, der fokuserer på vækst som vejen til at skabe arbejdspladser. I forhandlingerne af et kompromis mellem arbejdstagernes interesser i ordentlige og vellønnede jobs og arbejdsgivernes ønske om adgang til rigelig og profitabel arbejdskraft, ligger den politiske linje sig tættest op ad arbejdsgivernes interesser.

Kritikken af denne linje kommer oftest fra fagbevægelserne og fra venstrefløjen i europæisk politik. Her peger man dels på, at svækelsen af arbejdstagernes forhandlingsmuligheder skaber mere usikre jobs og lægger pres på lønninger og arbejdsvilkår. Men man kritiserer også, at der fra politisk hold ikke er mere fokus på at fordele vækstgevinsterne i samfundet og på at sikre, at der er arbejde eller et socialt sikkerhedsnet til de borgere, der har svært ved at klare sig i konkurrencen.

Hvordan spiller EU sin hovedrolle?

I det omfang vi politisk ønsker at regulere, hvor meget arbejde, hvilket arbejde og hvilke arbejdsvilkår, der skal være i Europa, er der fire instrumenter i værktøjskassen.

Penge og valutapolitikken kan justere mængden af penge, der er tilgængelige i samfundet og dermed også renten, der er afgørende for investeringslysten og skabelsen af arbejdspladser. Man kan også på den korte bane skrue på konkurrencedygtigheden over for resten af verden ved at hæve eller sænke prisen på valutaen. Finanspolitikken afgør, hvor mange penge staten og det offentlige

investerer i samfundets velfærdsordninger, infrastruktur, uddannelse og i skabelsen af arbejdspladser. Den økonomiske politik og beskæftigelsespolitikken kan bruges til at effektivisere arbejdsstyrken og sætte rammerne for erhvervslivet.

Alle fire værktøjer er i dag bundet op på EU-samarbejdet, euroen eller på dele af det indre marked.

Negativ integration har været relativt let at blive enig om i EU. Det er forhindringerne for virksomheder, der skal ryddes af vejen. Den frie bevægelighed for kapital, tjenesteydelser, varer og arbejdskraft skaber et fælles marked og et fælles arbejdsmarked.

Den kritiske analyse er, at det er et arbejdsmarked på markedets vilkår alene. Det begrænser muligheden for faglig organisering og øger samtidig konkurrencen mellem lønmodtagerne ved at sikre, at der er billig arbejdskraft til rådighed. Den arbejdskraftreserve er blevet sikret ved at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet, ved at sikre en aktiv beskæftigelsespolitik, hvor ingen arbejdskraft er for lille til at blive testet og ved at fremme arbejdstagernes mobilitet, så de kan flytte sig hen, hvor arbejdet er. Men den er i høj grad også blevet sikret ved en globaliseret arbejdsdeling, hvor man har kunnet hente delproduktioner og underleverancer i lande med lavere lønninger og ofte også lavere standarder for sikkerhed og arbejdsvilkår.

Den del af udviklingen møder en naturlig modstand fra den organiserede fagbevægelse, der søger at opretholde den individuelle arbejdstagers rettigheder – ved at håndhæve kollektive rettigheder. Det er blevet opfattet som protektionisme i EU-systemet og både strejkeret og fagbevægelsens øvrige konfliktværktøjer er blevet sat under pres i en stribe domme fra EU-domstolen. De fire friheder er markedsprincipper. Ikke sociale sikringsordninger, velfærdsprincipper eller kollektive rettigheder.

Det sociale Europa

Det er ikke en ny erkendelse, at EU's indre marked kalder på mere politisk regulering. Der har været en årelang debat om, hvordan

man kan skabe det, der ofte bliver kaldt et socialt Europa. Den seneste ramme for den debat er blevet sat med lanceringen af EU's sociale søjle, der opstiller en slags ønskeliste for det gode liv i det sociale Europa.

Men det er en vanskelig opgave. Positiv integration, altså nye fælles regler, er notorisk vanskelig at få vedtaget. Markedsvilkårene på det indre marked er skrevet ind i traktaten og er ikke til at komme uden om, men det samme gør sig ikke gældende for arbejdstagernes kollektive rettigheder til strejker og blokader. Hensynet til fastholdelse og skabelse af jobs indgår heller ikke i traktatbestemmelserne, som EU-domstolen dømmer efter.

Der er brug for et kompromis mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, og det kræver i første omgang, at arbejdsmarkedets parter kommer på banen i de politiske forhandlinger. Der har begge parter en fælles interesse. Der kan ikke skabes et velfungerende arbejdsmarked i Europa uden en indsats for at nå et rimeligt kompromis mellem virksomheder og lønarbejdere. Fagforeningerne kalder det fair bevægelighed. Virksomhederne efterlyser en fair regulering, der ikke ødelægger deres indtjeningsmuligheder, men som sikrer at alle tjener deres penge på samme, rimelige betingelser.

HISTORIEN BAG DET EUROPÆISKE ARBEJDSMARKED

**Af Staffan Dahllöf,
journalist og researcher i DEO**

Torsdagen den 21. juni 2018 besluttede et flertal i EU's minister-råd, at to måneders barselsorlov skal reserveres til faren. Hvis han ikke gør brug af dem, går de tabt.

Afgørelsen var en sejr for dem, der vil sikre en mere ligelig forde-ling af barselsorlov mellem kvinder og mænd. Den var et nederlag for den danske regering og beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V), som deltog i mødet. Han er en del af et bredt politisk flertal i Danmark, der i mange år har ment, at sociallovgivning og arbejdsmarkedsforhold er nationale anliggender og derfor ikke noget, som EU skal blande sig i.

Rådsbeslutningen var ikke endegyldig. Lovforslaget skal først for-handles med EU-Parlamentet, inden det kan vedtages formelt og derefter træde i kraft. Parlamentets holdning er ikke klar i skri-vende stund. Fordelingen af barselsorlov var ikke den danske mi-nisters eneste nederlag den dag. På mødet var der også flertal for, at EU-borgere skal have adgang til dagpenge i et andet EU-land efter kun én måneds karenperiode. Danmark ønskede en karen-periode på tre måneder.

Det blev også besluttet, at grænsependlere får adgang til dagpen-ge i det land, hvor vedkommende arbejder, efter tre måneders beskæftigelse. Det var Danmark også imod. Der var heller ikke stemning for, at sociale ydelser som børnechecken indekseres ef-ter levestandarden i det land, som ydelserne sendes til. Det ville have betydet en lavere ydelse til en bulgarsk familie, hvis barnet, som udløser ydelsen, bor i Bulgarien og ikke i Danmark. Det var endnu et politisk nederlag for den danske linje.

Ministerrådets beslutninger i juni 2018 er foreløbige, men alligevel værd at hæfte sig ved. De tegner ikke kun et mønster af, at EU ”blander sig”. De viser, at sociale rettigheder nu er sat på den politiske dagsorden efter i mange år have stået i skyggen af den akutte krisehåndtering. Tiden er inde til at udstyre EU-samarbejdet med en social søjle.

For euroens skyld

I kommissionsformand Jean-Claude Junckers første tale om Unionens tilstand den 9. september 2015 redegjorde han for ti prioriterede områder for de kommende år. Af de ti omhandlede et halvt område en søjle for sociale rettigheder. Halvt fordi sociale rettigheder ikke var en selvstændig prioritering, men en del af det politikområde, som skal føre til en ”dybere og mere retfærdig økonomisk og social monetær union,” som han formulerede det i talen.

Lønmodtagere og almindelige borgere skal med på vognen, ikke primært fordi barselsorlov og dagpenge rettigheder har værdi i sig selv, men for at sikre en velfungerende eurozone og et grænseoverskridende, fælles arbejdsmarked.

Jean-Claude Juncker forklarede:

”Vi skal optrappe arbejdet med at skabe et ægte trans-europæisk arbejdsmarked. (...) Som led i indsatsen ønsker jeg at udvikle en europæisk søjle for sociale rettigheder, der tager hensyn til de skiftende vilkår i de europæiske samfund og i arbejdsverdenen. Den skal bane vejen for fornyet konvergens i euroområdet.”

”Søjle” skal i denne sammenhæng ikke tages alt for bogstaveligt. Det er ikke en bærende del af det fremtidige EU-samarbejde. Den sociale søjle består af 20 principper, som skal fungere som pejlemærker på forskellige samfundsområder. De 20 principper omfatter alt muligt forskelligt. Fra ret til uddannelse og livslang læring, over ret til børnepasning, støtte til hjemløse, og til ”adgang til væsentlige tjenesteydelser”, hvortil blandt andet regnes adgang til internet og rent drikkevand.

Efter formandens udmelding gik Bruxelles-maskineriet i gang med at indhente synspunkter, skrive rapporter, holde konferencer

og udarbejde beslutningsforslag. Et ekstraordinært topmøde for stats- og regeringschefer i Göteborg i november 2017 afsluttede det forberedende arbejde. Den ”europæiske søjle for sociale rettigheder” var sat på skinner og etableret som begreb.

Søjlen om sociale rettigheder kom til at handle om målsætninger, som medlemslandene skal leve op til, men til dels også om bindende lovgivning, sådan som eksemplerne med delt barselsorlov og adgang til dagpenge viser.

Det bløde aspekt var det, den danske regering og et flertal i Folketingets Europaudvalg, understregede i deres holdning til projektet:

- Søjlen har ikke selvstændig juridisk betydning.
- Søjlen indebærer ingen overførsel af kompetence fra landene til EU.
- Arbejdsmarkedets parters kompetence og autonomi respekteres.

Denne lidt lunkne, for ikke at sige modstræbende, holdning fra dansk side viser sig et år senere at være mere ønsketænkning end en faktisk beskrivelse. Flertallet af EU-landenes regeringer ville jo på rådsmødet i juni 2018 – modsat den danske regering – faktisk lovgive om fordelingen af barselsorlov.

Nyt agentur og ID-nummer

En detaljeret gennemgang af de 20 principper kan læses i et arbejdsdokument på 90 sider udarbejdet af EU-Kommissionen. Der fremgår det, at den sociale søjle og de 20 principper ikke i sig selv har affødt nye lovgivningsforslag fra Kommissionen, siden begrebet blev luftet første gang i 2015. Men arbejdsdokumentet peger på forslag, som enten var under behandling i lovgivningsmaskineriet, eller som ville blive fremsendt kort efter.

Til de forslag hører reglerne om øremærket barselsorlov til mænd, nej til indeksering af sociale ydelser, ret til dagpenge til grænsependlere efter tre måneder, og én måneds karenstid for dagpenge til EU-borgere i andet land end deres eget. Det er alt sammen lovgivning, hvor Danmark er kommet i modvind.

Derudover er følgende forslag på vej:

- Et gældende direktiv om ligebehandling mellem kvinder og mænd udvides til også at omfatte ligebehandling med hensyn til religion, handicap, alder og seksuel orientering.
- Gældende regler fra 1991 om obligatorisk ansættelsesbrev eller ansættelseskontrakt efter tre måneders arbejde foreslås ændret til at gælde fra ansættelsens start.
- En stramning af et gældende direktiv om arbejdsmiljørisici (direktivet om kræftfremkaldende stoffer eller mutagener).

Til den sociale søjle hører også et forslag om at etablere en Europæisk Arbejdsmyndighed, et nyt agentur på linje med de 32 EU-agenturer, som i dag er placeret rundt om i medlemslandene. Arbejdsmyndigheden skal have som hovedopgave at gøre det lettere at arbejde i andre EU-lande. Det kan altså ikke sammenlignes med for eksempel det danske Arbejdstilsynet, hvis opgave er at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Dertil kommer mere løse idéer om et europæisk socialforsikringsnummer, et slags EU-omfattende CPR-nummer, og tanker om en europæisk pensionsordning. Men den helt dominerende del af den sociale søjle består af en lang række anbefalinger, opfordringer og gode intentioner. Hovedansvaret for at føre intentionerne ud i livet bliver lagt hos medlemslandene.

Hvordan det går med udførelsen, vil løbende kunne følges på en net-portal i Kommissionens regi. Her kan man læse, hvor godt landene opfylder intentionerne, hvem der er bedst til for eksempel ligestilling på arbejdsmarkedet, og hvor de sociale kløfter er størst.

Historien gentager sig

Hvis den sociale søjle med sine hensigtserklæringer og intentioner lyder bekendt, så er der gode grunde til det. Det er ikke første gang, EU og tidligere EF har understreget betydningen af sociale rettigheder. Det har man gjort flere gange før.

Fællesakten, en traktatændring der trådte i kraft i 1987, introducerede flertalsafgørelser på politikområder, som skulle bane vej for det indre marked. To år senere vedtog 11 stats- og regeringschefer – alle undtagen Storbritanniens Margret Thatcher – en såkaldt social pagt eller socialt charter ("The Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers"). Pagten var tænkt som et kompenserende tiltag, efter Fællesakten havde banet vej for flertalsbeslutninger, hvor enkelte medlemslande kunne stemmes ned.

Socialpagten blev tilføjet i en særlig protokol i Maastrichttraktaten fra 1993 for dengang 11 lande. Storbritannien ville stadig ikke være med. Med Amsterdamtraktaten seks år senere blev socialpagten gældende for de nu 15 medlemslande. Storbritannien, som i mellemtiden havde fået en Labour-regering, ophævede sit tidligere forbehold.

Historien gentog sig langt hen ad vejen med Charteret for grundlæggende rettigheder. Charteret er et mere omfattende og bredere katalog over rettigheder end socialpagten. Det er i praksis en redigeret kopi af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK) fra 1950, undfanget og vedtaget af de 47 lande i Europarådet, som ikke er en EU-institution.

Charteret blev først vedtaget som et bilag til Nicetraktaten fra 2001 og kaldt en politisk tekst. Det var en til lejligheden opfundet status mellem de bindende traktattekster og de uforpligtende hensigtserklæringer. Otte år senere blev Charteret skrevet ind i Lissabontraktaten som juridisk bindende. Dog fik Storbritannien og Polen ført til protokols, at Charteret ikke vil kunne bruges til at lave om på britiske og polske tilstande.

Charterets status er i det hele taget noget kompliceret. I Lissabontraktaten kom der til at stå, at Charteret i sig selv ikke indebærer noget nyt. Men i den samme artikel står der også, at EU som organisation tiltræder Europarådets Menneskerettighedskonvention (EMRK). Alle EU-lande er også medlemmer af Europarådet og har alle tidligere tiltrådt EMRK.

EU's tiltrædelse af Europarådets konvention har her ni år senere endnu ikke fundet sted, fordi EU-domstolen i Luxembourg nægter at underordne sig Europarådets domstol i Strasbourg. Ifølge EU-dommerne kan ingen anden end dem være den yderste fortolker af EU-retten, for det kunne jo være, at Charteret alligevel tilfører Unionen nye beføjelser.

Fælles for Socialpagten fra 1989, Charteret for grundlæggende rettigheder fra 2001 og den sociale søjle fra 2017 er, at de alle udgør en slags kompensation for tidligere politiske beslutninger.

- Socialpagten skulle styrke arbejdstagernes stilling i det indre marked, nu hvor medlemslande kunne stemmes ned med flertalsbeslutninger.
- Charteret om grundlæggende rettigheder skulle styrke borgernes rettigheder i det udvidede EU, hvor unionens institutioner havde fået øgede beføjelser til at lovgive på centralt niveau.
- Den sociale søjle skal råde bod på den pris, mange har måtte betale for finanskrisen og den nedskæringspolitik, som er blevet ført for at holde sammen på euroen.

Retten at arbejde – til en lavere løn

Denne rækkefølge er ikke tilfældig. EF, som blev til EU, er bygget sådan op, at den økonomiske integration er motor for politisk integration. Først fri bevægelighed for varer, tjenesteydelser, kapital og arbejdskraft ved afskaffelse af markedsforhindringer. Derefter politiske tiltag for at regulere markedet på europæisk niveau og dæmpe eller kompensere for den frie bevægeligheds uønskede følgevirkninger.

Direktivet om udstationering af arbejdstagere, som led i udveksling af tjenesteydelser, i daglig tale Udstationeringsdirektivet, er et tydeligt eksempel på denne rækkefølge.

Direktivet blev oprindeligt i 1996 lavet for at fremme arbejde over landegrænserne. Europæiske virksomheder skulle have mulighed for at tage opgaver i et hvilket som helst EU-land og udstationere arbejdere fra et hvilket som helst land til at udføre opgaverne -

med de løn- og arbejdsvilkår, der var gældende i de ansattes hjemlande. Med udvidelsen med nye medlemslande fra det tidligere Østeuropa 2004 og 2007, kom der for alvor gang i den trafik.

Det affødte konflikter mellem arbejdsgiverne på den ene side og på den anden side de faglige organisationer, som frygtede løndumping fra ”Østarbejdere”, som de udstationerede arbejdere blev kaldt i Danmark. Omvendt mente arbejdsgivere, at de var i deres gode ret til at gøre brug af den fri bevægelighed. En række afgørelser fra EU-domstolen gav arbejdsgiverne ret. De faglige organisationers strejker og blokader blev underkendt, hvis de indskrænkede den fri bevægelighed for tjenesteydelser, den fri bevægelighed for arbejdskraft eller den fri etableringsret.

Nye regler for udstationering

For at imødegå kritik fra de faglige organisationer og fra lande som Danmark og Sverige, lancerede Kommissionen en revision af Udstationeringsdirektivet med øget vægt på arbejdstagernes rettigheder. Det blev starten på et længere politisk tovtrækkeri. Først efter godt ti års diskussioner og forhandlinger blev det reviderede Udstationeringsdirektiv endelig vedtaget i juni 2018. Slagordet var: Samme løn for samme arbejde på samme sted.

Dette nye Udstationeringsdirektiv blev hilst velkommen af faglige organisationer, og af kritikere af den hidtil gældende ret som danske Folkebevægelsen mod EU. Udstationerede arbejdere loves nu forbedrede muligheder for at kræve den samme løn og arbejdsvilkår som de ansatte i værtslandet. Der er dog to grunde til, at direktivet ikke helt nulstiller effekterne af EU-dommene fra 2007 og 2008.

Transportområdet omfattes ikke af det ny Udstationeringsdirektiv. Udstationerede arbejdere har heller ikke ret til at kræve de samme lokale løntillæg som kollegerne i værtslandet. Det var det centrale krav i den svenske konflikt, som førte til Laval-dommen. Ud over det ny Udstationeringsdirektiv er der senere kommet et par domme fra Luxembourg, som trækker i en mere lønmodtagervenlig retning end de domme, som er refereret ovenfor.

Domstolen meddelte i 2015, at en finsk fagforening havde ret at forhandle på vegne af udstationerede polske elektrikere i Finland. Domstolen accepterede også en bredere definition af begrebet mindsteløn, som polakkerne havde ret til, end den løn arbejdsgiversiden ville give dem. I en dom om offentlige udbud fra 2015 erklærede domstolen, at en myndighed har ret at stille krav til deltagerne i en udbudsrunde om, at de forpligter sig at udbetale mindsteløn, hvis de vinder kontrakten.

Fagbevægelsens krav

Laval-dommen og tre beslægtede afgørelser fra EU-Domstolen i Luxembourg udløste også et mere vidtgående krav end forandringer af Udstationeringsdirektivet. De europæiske fagforeningers paraplyorganisation ETUC (European Trade Union Conference), i Danmark bedre kendt under forkortelsen EFS (Den Europæiske Faglige Sammenslutning), har siden 2008 presset på for at få skrevet en social protokol ind i Lissabontraktaten. En sådan protokol må ikke forveksles med den sociale pagt, charter eller søjle. Protokoller er tilføjelser til traktatteksten, der har samme juridiske værdi, som var det traktatartikler.

Forslaget til en social protokol var forholdsvis kort. Det udmundede i tre artikler, hvor følgende to sætninger var de helt centrale:

”Intet i traktaterne og især ikke de økonomiske friheder eller konkurrenceregler skal have forrang over de grundlæggende sociale rettigheder og sociale fremskridt som defineret i artikel 2. I tilfælde af konflikt har grundlæggende sociale rettigheder forrang.”

Her blev der altså krævet grundlæggende ændringer af prioriteringerne i EU-retten: Sociale rettigheder skulle have højeste prioritet. Men den gik ikke. Kommissionen var ikke interesseret.

Intet medlemsland, heller ikke dem med socialdemokratisk ledende regeringer, bakkede op om forslaget. Da Irland i en folkeafstemning i sommeren 2008 afviste en første version af det, som skulle blive Lissabontraktaten, opstod en ny mulighed at lave tilføjelser til traktatteksten, som alligevel skulle genforhandles med nogle nye irske præciseringer.

Den mulighed blev ikke brugt. Den økonomiske og politiske dagsorden var nu en anden.

Finanskrisen som voksede til en eurokrise og nationale gældskriser, affødte initiativer som Europæisk semester, Euro Plus-pagt, Sixpack, Two-pack og Finanspagt. Det var alle lovgivningsinitiativer, som skulle holde medlemslandene på dydens smalle sti. Kriserne skulle modvirkes med strammere statsbudgetter. De dyre sociale rettigheder stod her i vejen for krisehåndteringen.

Nederlag for en social protokol

ETUC's krav om at sociale rettigheder skal have forrang, eksisterer stadig, men er ikke helt nemt at finde på organisationens hjemmeside uden hjælp fra sekretariatet. Kravet blev genfremsat i en resolution fra ETUC til topmødet i Göteborg om den sociale søjle i oktober 2017, hvor kravet gøres til en betingelse fra ETUC for at godkende fremtidige traktatændringer. Den betingelse er dog ikke så ultimativ, som det umiddelbart fremstår.

For det første står traktatændringer ikke på dagsorden indenfor overskuelig fremtid. For det andet har ETUC som organisation ikke noget at sige, hvis traktatændringer alligevel skulle blive aktuelle, udover at man selvfølgelig kan lægge politisk pres på medlemslandenes regeringer.

Organisationen konstaterer også lidt opgivende i en udtalelsen fra 2017:

”Hvis der ikke kommer traktatændringer, må vi undersøge andre mulige initiativer for at sikre, at sociale rettigheder og økonomiske friheder får den samme vægt.”

I Danmark har LO og FTF til dels ført ETUC's krav videre. I et hørings svar til regeringen om input til næste EU-Parlament og Kommission fra august 2018 skriver de to faglige hovedorganisationer, at man opfordrer regeringen til at arbejde for, at der på sigt tilføjes en social protokol til Lissabontraktaten:

”Målsætningen bør således være, at arbejdstagerrettigheder og sociale rettigheder ikke underordnes de økonomiske friheder i

EU's indre marked. Den frie bevægelighed skal også være en fair bevægelighed.”

Begrebet fair bevægelighed er også noget som bliver ført frem af fagforbundet 3F – se kapitel fem i denne bog. ETUC's krav om at ”i tilfælde af konflikt har grundlæggende sociale rettigheder forrang”, gengives derimod ikke af hverken LO eller FTF.

Selvom sociale rettigheder aldrig har haft førsteprioritet i EF og EU, vil man med lidt god vilje kunne sige, at den grundlæggende ret til arbejde indirekte har været en del af unionsopbygningen. Lissabontraktaten slår fast, at ”der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt.” Nøgleordet her er tilstræbes. Beskæftigelse er ikke en rettighed, som skal udmøntes i lovgivning eller på anden måde.

De gentagne initiativer på det sociale område – pagt, charter eller sølje, men altså ikke en juridisk bindende protokol - har haft et gennemgående mønster. Markedsadgang og fri bevægelighed er drivkraften for den ønskede integration. Sociale rettigheder er kompenserende tiltag. Det omvendte forhold – først politiske rammer og indenfor dem fri bevægelighed – ville være at spænde vognen for hesten. Det var ikke sådan, det var tænkt, og det er ikke den måde, EU-samarbejdet fungerer på.

FREMTIDEN BYDER PÅ ET MERE USIKKERT ARBEJDSMARKED

Maria Rosenberg Rasmussen,
journalist og arbejdsmarkedsanalytiker i DEO

I sommeren 2015 blev der optøjer i den nordlige del af Paris. Byens taxachauffører gik på gaden i protest mod den nye amerikanske spiller på markedet, Uber, der tilbød en app-teknologi som erstatning for den traditionelle taxaservice. Ubers smarte app til bestillinger og uhørt lave priser gav hurtigt hård konkurrence på taxamarkedet i Paris, hvor tung regulering og dyre licenser havde forment branchen i mange år.

Vreden gik ud over Uber-chaufførerne, der fik tæsk, den gik ud over tilfældige biler i gaderne, der blev sat i brand, men den franske regering fik også én på puklen. Til avisen New York Times udtalte den garvede taxachauffør Nader Moghimi: ”Vi er imod regeringen. Deres rolle er at beskytte os. Når Uber laver økonomisk terrorisme, så skal regeringen reagere.”

Den franske regering havde faktisk allerede i 2014 vedtaget en lov, der dømte Ubers model ude som unfair konkurrence. Den amerikanske virksomhed gav sig dog ikke så let og fortsatte med at presse sig ind på EU's markeder. Det fik Spanien til at indklage Uber for EU-Domstolen for at få afgjort Ubers juridiske status på hele det indre marked. Sagen fik de europæiske fagforeninger til at holde vejret i spænding. EU-Domstolens kendelser trumfer national lovgivning, så en afgørelse ville enten stoppe Ubers alternative taxamodel, eller give Uber mulighed for at operere i hele EU.

I december 2017 afsagde EU-Domstolen sin dom. Uber tilbyder ikke blot en app, en ny teknisk funktion, som det amerikanske selskab hævdede. Det er en taxaservice, og den skal overholde reglerne i de enkelte medlemslande. Men Uber har ikke givet

op, og mange andre innovative forretningsmodeller finder vej til Europa lige nu og i fremtiden.

Uber-sagen giver et billede af fremtidens europæiske arbejdsmarked. Det er tydeligt, at national lovgivning og regulering i medlemslandene er nødt til at forholde sig til beslutninger på EU-plan. Det står også klart, at der ganske vist er nye teknologier, der kan forandre arbejdsmarkedet, men at det er politiske beslutninger, der afgør, om der skal være plads til disse eller ej. Her er indretningen af EU's indre marked den afgørende politisk bestemte ramme om fremtidens økonomi og arbejdsmarked. Som det ser ud i dag, er grundprincippet, at enhver virksomhed kan operere frit og uhindret i hele EU.

Udfordringen er samtidig, at EU ikke fungerer som et samlet arbejdsmarked, hvor fælles regulering kan sikre gode lønninger og arbejdsforhold, vurderer arbejdsmarkedsforsker Bjarke Refslund fra Aalborg Universitet, der følger tendenserne herhjemme og i resten af EU. Vækst er EU-Kommissionen og medlemslandenes førsteprioritet, og derfor forbliver ideerne om et socialt Europa ved de politiske skåltaler, lyder det fra forskeren.

Det indre marked 2.0

Få måneder efter protesterne i de parisiske gader, gik EU's Kommissær for det indre marked og iværksætter Elżbieta Bieńkowska og EU's vicekommissær Jyrki Katainen på talerstolen i Berlaymont-bygningen i Bruxelles for at præsentere EU's strategi for et digitalt indre marked.

”På papiret er det indre marked juvelen i EU's krone. Men i praksis er denne juvel ved at samle støv,” lød det fra Elżbieta Bieńkowska, der forklarede, at der er for mange barrierer, der forhindrer forbrugere i at få varerne til den bedste pris, med de bedste købsbetingelser og de bedste leveringsmuligheder. Det klare budskab var, at det indre marked derfor skal have et ”boost”, som det blev formuleret i talen.

Strategien indeholder politiske ambitioner om at gøre livet lettere for både forbrugere og virksomheder. Her argumenterede EU-

Kommissionen for, at de nye såkaldte deleøkonomier, som Uber og Airbnb, er tiltrængt nytænkning, der kan sætte gang i væksten.

”Deleøkonomien kan skabe masser af arbejdspladser, nye muligheder og skatteindtægter, hvis bare vi lader den flyve. Fordi det er et relativt nyt fænomen i medlemslandene, kan der være et grundlæggende instinkt til at dræbe de nye forretningsmodeller og favorisere den traditionelle måde at gøre tingene på. Det er ikke nødvendigvis en god ide,” lød Jyrki Katainens formaning.

Håbet er, at den digitale strategi kan skabe ”et helt anderledes kontinent”, der er langt mere innovativt og vækstvenligt, lød beskeden fra Katainen, og som dermed også kan skabe nye arbejdspladser. Kommissionens vurdering er, at deleøkonomien indenfor de kommende ti år vil vokse fra den nuværende omsætning på 100 milliarder og helt op til 2.250 milliarder kroner på globalt plan. Derfor vil kommissionen udvikle retningslinjer for, hvordan eksisterende EU-lov skal anvendes, så sektoren ”udvikler sig retfærdigt”. Om det er nok til at håndtere de nye deleøkonomier er et åbent spørgsmål, men indtil videre har Kommissionen ikke taget initiativ til ny lovgivning på området.

Et nationalt anliggende – og dog

I EU bliver løn og arbejdsforhold i udgangspunktet reguleret nationalt. Men på det globale og det europæiske marked, er der store vekselvirkninger mellem de forskellige lande og den europæiske udvikling, forklarer arbejdsmarkedsforsker fra Aalborg Universitet, Bjarke Refslund.

Derfor handler det i høj grad om, hvilken udvikling der finder sted i de enkelte lande. Der er løbende en politisk kamp i EU om, hvor arbejdsmarkedet skal hen, om kvaliteten af jobs, arbejdsforhold, lønforhold og så videre. Men det er stadig de nationale beslutninger, der for alvor betyder noget.

Refslund fremhæver, at et stort land som Tyskland, med over 80 millioner indbyggere og forbrugere, ikke kan undgå at påvirke de øvrige lande. Foringelser af løn og arbejdsvilkår i Tyskland er noget, de andre lande er nødt til at forholde sig til, fordi det skader

deres konkurrenceevne i forhold til den store nabo. Der har det stor betydning, at organiseringsgraden er faldet voldsomt på det tyske arbejdsmarked, og nu ligger helt nede omkring de 18 procent. Til sammenligning er omkring 70 procent af arbejdsstyrken organiseret i Danmark, Sverige og Finland.

Det har været stærkt medvirkende til, at tyske fagbevægelser inden for en række brancher ikke har kunnet kæmpe sig til ordentlige lønninger. I slagteribranchen har lønnen været helt nede på 2-3 euro i timen, og det har betydet, at der er et stigende antal mennesker, der ikke har kunnet opretholde en ordentlig levestandard på trods af, at de er i arbejde. Andelen af disse ”working poor” eller arbejdende fattige blev fordoblet fra 2004-2012 og toppede med 8,6 procent af arbejdsstyrken i Tyskland. Det blev til sidst uholdbart politisk, og i 2015 indførte den tyske regering en minimumsløn på 8,50 euro, forklarer Refslund.

De lave lønninger i det storekøberende Tyskland, har sat lønninger i det kriseramte Sydeuropa under yderligere pres. Hvis spanske og italienske virksomheder skal kunne slå de tyske varer på prisen, så må deres udgifter til løn begrænses. Det viser, at de europæiske økonomier er bundet så tæt sammen, at ingen nationale beslutninger længere bliver inden for landets egne grænser. Andelen af arbejdende fattige i Spanien, Grækenland og Rumænien fulgte samme tendens som den tyske og kom helt op på henholdsvis 11, 13 og 18 procent i 2012.

Prekariseringen er tilbage

Da den økonomiske krise ramte EU i år 2008, steg antallet af arbejdsløse med hele 6,7 millioner personer, og knap hver tiende EU-borger i den erhvervsaktive alder stod uden arbejde. Arbejdsløsheden toppede med i alt 26 millioner arbejdsløse i de 28 EU-lande, og ungdomsløsheden var i juni 2008 på hele 15,2 procent.

Den tidligere Kommissionsformand José Manuel Barroso lancerede i 2010 Europa-Kommissionens modsvar på den finansielle krise: ”Europa 2020 - En strategi for intelligent, bæredygtig og in-

klusiv vækst”, der skulle afhjælpe den voldsomme arbejdsløshed og få landene på rette kurs. I forordet står der:

”I de sidste to år er millioner af mennesker blevet arbejdsløse. Det har lagt nyt pres på vores sociale samhørighed. Europa skal tilbage på banen. Det er formålet med Europa 2020.”

Et initiativ, der ifølge arbejdsmarkedsforsker Bjarke Refslund ikke har ført til et mærkbart mere socialt marked. Der er i dag, ti år efter krisen ramte EU, vækst i de fleste europæiske lande. Arbejdsløsheden er faldende, men en meget stor del af de genskabte eller nye jobs er på usikre vilkår.

Den udvikling blev allerede i 2011 analyseret i bogen ”Prekariatet – Den farlige nye klasse” af Guy Standing, britisk økonom og professor. Standings argument er, at flere og flere, fra forskellige klasser, befinder sig i en situation, hvor de går fra det ene usikre eller ”prekære” job til det næste. Den ufaglærte, immigranten og den nyuddannede akademiker har nu det prekære arbejdsmarked tilfælles. Et arbejdsmarked, hvor de aldrig får fodfæste, og hvor samfundet ikke gør meget for at hjælpe. En udsat gruppe, der også kan blive en farlig gruppe politisk, ifølge Standing. Han skriver:

”En klasse, der tæller mange millioner mennesker over hele verden uden et fast og trygt anker i form af én arbejdsgiver og én arbejdsplads. De er ved at blive til en ny og farlig klasse. De er tilbøjelige til at lytte til hadske stemmer og til at bruge deres stemmeret og penge til at give de stemmer en stadig mere indflydelsesrig politisk platform.”

Prisen for at sætte kapitalen fri

I Danmark har Peter Olsén, professor på Institut for Mennesker og Teknologi på Roskilde Universitet, netop udgivet bogen ”Prekarisering – og akademisk arbejde”, hvor han og en række forskere videreudvikler Standings tanker om ”prekarisering”, som betyder, at de usikre forhold spreder sig til stadig flere typer af stillinger. Olsén mener, at der er en helt grundlæggende dynamik i gang,

som hænger sammen med globaliseringen og den nyliberalistiske linje, der har formet vores samfund de sidste 20-30 år.

Ifølge Peter Olsén hænger det prekære arbejdsmarked sammen med, at kapitalen er blevet sat fri på det globale plan, og at konkurrencen dermed er blevet verdensomspændende. Europæiske og dermed danske virksomheder skal konkurrere med lavtlønslande som Kina og Vietnam. Samtidig er væksten på verdensplan faldet fra 3 procent i 1970'erne til 1,5 procent i 2017, og det både skærper konkurrencen og skaber mere usikre ansættelsesforhold. Det er kernen i neoliberalismens krise, som forskerne formulerer det i bogen.

Olsén henviser til Karl Marx og hans analyse af den kapitalistiske markedsøkonomi. Marx så prekariseringen som en indbygget del af den kapitalistiske logik, som er ”knyttet til den systematiske skabelse af den ’reservearmé’ af tilgængelig arbejdskraft, der kunne trækkes ud og ind i produktionen.”

Arbejdsgivernes vilkår er i dag, at de skal kunne reagere hurtigt på nye udviklinger for at vinde i den stadig mere globale konkurrence. Det betyder, at de har brug for, at arbejdskraften er meget fleksibel. *Fleksibilitet* er blevet mantraet i beskæftigelsespolitikken, og det er blevet præsenteret, som om det er til gavn for alle. Men bagsiden af medaljen er, ifølge Peter Olsén og hans medforfattere, mere usikre vilkår for arbejdstagerne.

Arbejdernes fleksibilitet skal sikre vækst

Fleksibiliteten er i fokus i EU-kommissionens politiske initiativer. Jean-Claude Juncker fremlagde efter sin tiltrædelse i år 2014 ti politiske prioriteringer, som hans kommission ville arbejde for. Førsteprioritet var investeringer og jobskabelse, som det står beskrevet på Kommissionens hjemmeside. Instrumentet til at løse disse opgaver er i overvejende grad investeringer i mobilitet, fleksibilitet og uddannelse gennem Den Europæiske Socialfond, der i det kommende syvårsbudget råder over 750 milliarder kroner.

Pengene skal bruges på at sikre, at medarbejderne er omstillings-

parate. Hvis en fabrik lukker, hjælper EU-fonden med efteruddannelse, og det skal være lettere for folk at flytte derhen, hvor arbejdet er. Den tankegang og politiske ideologi, ser Peter Olsén på det danske, det europæiske og det internationale arbejdsmarked.

”Fleksibiliseringen er først og fremmest ledelsens og kapitalistiske virksomheders fleksibilisering, deres behov for at kunne flytte rundt på arbejdskraft. Man prøver at skubbe den usikkerhed, som ligger i markedet så vidt muligt over på arbejdstagerne. Det er en grundlæggende dynamik”, forklarer han.

Det er naturligvis muligt for nogen at få en god karriere på det fleksible arbejdsmarked. Men en voksende gruppe, kan ikke selv bestemme, hvor de søger hen på arbejdsmarkedet. De må tage, hvad de kan få, selvom det er ansættelser på korte kontrakter, med dårlige vilkår og ofte med lav løn. Olsén har via allerede eksisterende data fra det offentlige beregnet sig frem til, hvor mange danskere, der er ramt af prekariseringen. Ifølge Olsén er et forsigtigt skøn, at omkring 20 procent af arbejdstagerne er ramt af dette.

”Den internationale forskning, vi har set på, viser, at det er langt mere fremskredent i en række EU-lande end i Danmark. Danmark befinder sig i den gode ende, når vi sammenligner os med andre EU-lande grundet vores velfærdsstat, som fik til opgave at imødegå de negative sociale konsekvenser, som det kapitalistiske samfund, førte med sig”, forklarer professor Olsén.

Tal fra European Institute for Gender Equality viser, at 27 procent af kvinderne i EU var ansat i sikre jobs i 2014, for mændene gjaldt det 15,1 procent. Med et usikkert job menes, at ens ansættelse enten indebærer meget lav indkomst, mindre en 10 timers arbejde om ugen eller en midlertidig kontrakt på højst 12 måneder. Ifølge rapporten er det ofte nyuddannede personer og ældre ufaglærte kvinder, som er ansat på disse forhold.

Europæisk bjørnetjeneste til unge

Et eksempel på hvordan fleksibilitet er i fokus i EU's politikker, er håndteringen af ungdomsarbejdsløsheden, som steg voldsomt

under krisen. I de 28 EU-lande steg den samlet set fra 15,5 procent i 2008 til 23,9 procent i 2013. Hele 5,7 millioner unge europæere stod uden arbejde. Det forsøgte kommissionen blandt andet at gøre noget ved i 2020-planen, der også omfattede initiativer indenfor programmet Erasmus+.

Ét af initiativerne giver nyuddannede mulighed for at arbejde gratis for en organisation, en myndighed eller en virksomhed i et andet EU-land i op til 12 måneder. Inden aflevering af den afsluttende opgave, skal den unge indgå en aftale med et praktiksted. Da praktikstedet ikke er forpligtet til at betale løn, giver EU-Kommissionen et stipendium, der i år 2017 udløste mellem 170 euro (1.266 kr.) og 520 euro (3.874 kr.) om måneden afhængigt af, hvilket land den unge flyttede til. Et beløb, der er markant lavere end den danske SU, som i 2018 er 6.090 kr. pr. måned før skat. Alene fra 2014 til 2016 benyttede 20.500 færdiguddannede sig af dette tilbud.

Ifølge professor Peter Olsén er det et meget konkret eksempel på, hvordan man med den neoliberalistiske politik ganske vist prøver at hjælpe de unge ind på arbejdsmarkedet, men bruger tiltag, som giver de unge prekære arbejdsforhold. Arbejdsmarkedsforsker fra Aalborg Universitet Bjarke Refslund er enig, og mener ligeledes, at systemet er med til at skabe prekariseringen blandt de unge, som får svært ved at indtræde på arbejdsmarkedet på rimelige vilkår.

Flere aktører har gjort kommissionen opmærksom på dette, fremgår det af kommissionens hjemmeside. Der står: ”En række interessenter har udtrykt bekymring for kvaliteten af praktikopholdene. Nogen praktiksteder udnytter de unge som billig eller gratis arbejdskraft uden at hjælpe dem med at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Dette bliver bakket op af undersøgelser foretaget af Eurobarometer.”

På trods af kritikken har kommissionen valgt at forlænge programmet, dog med nye retningslinjer, der skal forbedre kvaliteten af praktikopholdene. Men gratis arbejdskraft er det fortsat.

”Karl Marx havde ret”

De faste jobs kommer ikke af sig selv. Særligt i Sydeuropa har fagbevægelsen været ude af stand til at forbedre arbejdsforholdene for den store gruppe, som ikke befinder sig i faste jobs. Fagbevægelsen arbejder i store træk for at bevare de nuværende ofte stive systemer, og lader dermed en stor del af befolkningen i stikken, og bliver selv en svagere spiller ved forhandlingsbordene, lyder det fra Bjarke Refslund.

Det ses også i statistikkerne. Ifølge tal fra 2017 blev der skabt 5,4 millioner nye job siden 2013 i euro-zonen, men fire ud af fem var enten på deltid eller midlertidige - og stort set alle lavt betalt ifølge Eurostat. Ifølge Eurostat er andelen af deltidsansatte i EU ligeledes steget. I 2002 udgjorde denne gruppe 14,9 procent i de 28 EU-lande, i 2016 var dette tal steget til 18,9 procent.

Tallene viser desuden, at stadig flere er ansat på tidsbegrænsede kontrakter. I aldersgruppen 15-74 år gjaldt det i 2016 på EU-plan 18,9 procent mod 14,9 procent i 2002. Tallene fra Eurostat dokumenterer desuden, at de usikre kontraktforhold øger risikoen for et liv i fattigdom. 5,8 procent af de fastansatte i EU levede under fattigdomsgrænsen i 2016, mens det var virkeligheden for hele 16,2 procent, tre gange så mange, af de ansatte på midlertidige kontrakter.

Peter Olsén og hans medforfattere er ikke de eneste analytikere, der har taget Marx' værker ned fra hylden. I december 2016 var flere politiske kommentatorer ved at få kaffen galt i halsen, da Saxo-Banks cheføkonom Steen Jakobsen publicerede en artikel med titlen ”Karl Marx havde ret”, hvori han blandt andet skrev:

”Trickle-down economics – altså den økonomiske logik, hvor vi stabler champagneglas i en pyramide, hælder i de øverste og regner med, at det drypper ned på resten – har bare ikke virket. Hvis man helt neutralt ser på hvilken bog, der bedst beskriver verden lige nu, kommer *Das Kapital* tættest på. Marxismen peger på, at man ultimativt frarøver købekraften fra arbejderne ved at underbetale dem. Det er basically det billede, vi har i dag.”

Platformsøkonomi og deleøkonomi

Uber blev sat uden for døren i 2017 af EU-Domstolen efter et længere forløb, men den amerikanske virksomhed har ikke tænkt sig at opgive det europæiske marked. Det samme gør sig gældende med den amerikanske gigant Amazon, der tjener sine penge på nethandel.

Konkurrencekommissær Margrethe Vestager har allerede været efter Amazon og tilkendt selskabet millionbøder. Dels fordi Amazon er så stor en salgspatform, at de har fået forlagene til at acceptere særlige klausuler, der sikrer Amazon bedre priser og vilkår end eventuelle konkurrenter. Dels fordi selskabet, der ejes af Jeff Bezos, der er verdens rigeste mand, har indgået ulovlige skatteaftaler med Luxembourg og dermed sikret sig unfair skattefordele.

Det hører med til historien, at Amazon tilbyder arbejdsforhold, hvor de ansattes effektivitet i fabrikshallerne bliver så nøje elektronisk overvåget, at de dårligt kan nå på toilettet eller afholde pauser. De arbejder på midlertidige kontrakter og får en så ringe løn, at de amerikanske medarbejdere er afhængige af det statslige madkuponprogram. Amazon sidder allerede på 46 procent af nethandlen i Tyskland og indtager snart det danske. Det vil skabe ny og forstærket konkurrence på det danske marked.

”Disse virksomheder er genstand for en reel frygt. Både Amazon og Uber er kapitaler, der har så store kræfter, at de kan kæmpe mange kampe både nationalt og på EU-niveau - også selvom de i en periode ikke skaber profit. Det mener jeg i høj grad, at man skal frygte. Fagbevægelsen er virkelig oppe imod den globale internationale kapital, og det er svært at se, at de kan gøre noget ved det, med mindre at de arbejder på tværs af grænserne”, lyder det fra Peter Olsén. Han fortsætter:

”Virksomhederne er del af den neoliberalistiske tænkning, hvor nye forretningsmodeller, som platformsøkonomien opstår. Dem, som udfører arbejdet, er udenfor den traditionelle sikring som kendetegnede velfærdsstaten herhjemme, hvor man havde en vis forhandling og balance mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Den

balance bliver forskudt med de disse forretningsmodeller. Vi ser helt klart, at det er en del af et langt mere usikkert arbejdsmarked.”

Friske tal fra Eurostat viser, at arbejdsløsheden i EU-landene i juni 2018 udgjorde 6,9 procent af den samlede arbejdsstyrke. Ledigheden i Tyskland var på 3,4 procent med en mindsteløn på 8,50 euro. På trods af stigende vækst, er der fortsat en arbejdsløshed i Spanien på 15,2 procent og i Grækenland på 20,2 procent.

Så er der arbejde til alle i fremtidens EU?

”I Danmark og de andre nordiske lande, ser jeg modstand og sunde dynamikker, men det betyder jo ikke, at det er tilfældet om 10-20 år”, lyder det fra Bjarke Refslund. Han slutter: ”I Sydeuropa tegner der sig dog et noget mere dystert billede, her er svaret nærmere nej.”

FRYGT IKKE DEN FRI BEVÆGELIGHED

**Af Christiane Misslbeck-Winberg,
Europapolitisk chef i Dansk Arbejdsgiverforening**

Vi EU-borgere kan bevæge os frit over grænserne for at arbejde, læse og bo, og det er et privilegium, som vi i dag tager for givet. Men som det ofte er med privilegier, værdsætter vi dem først rigtigt, når vi står til at miste dem. Sådan frygter jeg, det kan gå for den fri bevægelighed.

I en tid med en generel geopolitisk ustabilitet, der skaber usikkerhed og utryghed hos mange, er det særlig vigtigt, at vi formår at skelne mellem EU's reelle udfordringer på den ene side, og det, jeg vil kalde myter, på den anden. De reelle udfordringer kræver handlekraft og fælles fodslag mellem medlemslandene. Myterne, derimod, puster til utrygheden, og de fortjener derfor en nøgtern analyse og en afdramatisering.

Millioner af mennesker i EU benytter sig af muligheden for at flytte til et andet medlemsland. Ifølge oplysninger fra Eurostat var 3 procent af EU's borgere, svarende til 15,3 millioner mennesker, i slutningen af 2014 bosat i en anden medlemsstat end den, hvori de var statsborgere. I en Eurobarometerundersøgelse fra 2010 havde 10 procent af de adspurgte EU-borgere tidligere boet og arbejdet i et andet EU-land, mens 17 procent agtede at benytte sig af retten til fri bevægelighed engang i fremtiden.

Emnet er derfor vigtigt og fortjener at blive diskuteret på et faktisk og nuanceret grundlag i den offentlige debat.

De tre største udfordringer

Når vi diskuterer EU's rolle på arbejdsmarkedsområdet, er det vigtigt, at vi holder os en kendsgerning for øje. Arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik er i udgangspunktet et nationalt anlig-

gende. Det vil sige, at de enkelte medlemslande selv vælger, hvordan de vil indrette deres arbejdsmarkeder.

EU's rolle består i at sikre, at de 28 snart 27 forskellige arbejdsmarkeder hænger og spiller sammen, at det er nemt for arbejdstagere at flytte efter jobs, at vi skaber gode vækstbetingelser for alle europæiske virksomheder, og at vi får alle lande med i opsvinget efter krisen. Hvordan vi konkret griber det an, kommer jeg nærmere ind på i afsnittet om flexicurity, men det er vigtigt at slå fast fra starten, at arbejdsmarkedspolitik er en national kompetence.

I et ti-årigt perspektiv står Danmark og EU overfor tre store udfordringer på arbejdsmarkedsområdet. For det første vil der være mangel på arbejdskraft. For det andet vil EU opleve svindende folkelig opbakning til den fri bevægelighed. For det tredje er der et manglende mod på reformer.

Mangel på arbejdskraft

Fremtidens EU vil opleve en stigende konkurrence om arbejdskraft. Gennem de seneste årtier har vi set en vandring af arbejdskraft fra øst mod vest og i mindre omfang fra syd mod nord. Lande som Storbritannien, Tyskland og Danmark har nydt godt af at kunne tiltrække arbejdskraft fra især østeuropæiske lande, som har været med til at holde hele brancher kørende og i det hele taget har bidraget til vækst og velstand ved at være nettobidragydere til statskasserne.

Det billede er ved at vende. Polen og Rumænien står selv i en situation med mangel på arbejdskraft, og takket været stigende levestandarder og et forbedret velfærdssystem vælger mange østeuropæere at blive i hjemlandet. Den manglende arbejdskraft i Østeuropa hentes nu i stigende grad fra regioner uden for Europa, såsom i Ukraine og Asien.

Arbejdskraftens fri bevægelighed i EU er et central for at understøtte, at folk flytter derhen, hvor der er job. Men det er et nulsumspil, hvor landene kæmper om et begrænset antal mobile arbejdstagere, og hvor det samlede udbud af arbejdskraft konstant er for

lavt. Derfor skal vi finde veje til at hente arbejdskraft fra tredjelande, altså uden for Europas grænser. Tyskland har for nylig taget et første skridt i den retning og vil lette adgangen til det tyske arbejdsmarked for ikke-EU-borgere. I takt med at kampen om den europæiske arbejdskraft tager til, er det kun forventeligt, at flere lande følger trop – og at dem, der lader være, vil blive udkonkurreteret af naboerne med mere langtidsholdbare arbejdsmarkeder.

Opbakningen til den fri bevægelighed smuldrer

En positiv sideeffekt af de seneste års kriser i EU er dels, at EU for alvor er kommet ind i den offentlige debat og diskuteres på kryds og tværs, dels at vi europæere er rykket tættere sammen og igen har tiltro til, at vi kan finde løsninger i EU-fællesskabet.

Tal fra Eurobarometer fra 2018 viser, at 76 procent af danskerne synes, at Danmarks medlemskab i EU er en god ting. Det er en stigning på hele 9 procentpoint sammenlignet med sidste år og en rekordhøj opbakning. Der er altså intet, der tyder på, at danskerne har lyst til at følge i briternes fodspor, men der er foruroligende tendenser i andre EU-lande, hvor seneste valg viser en øget tilslutning til partier, der står for en EU-skeptisk og protektionistisk linje.

Ønsket om at få kontrol over egne landegrænser ved at indskrænke eller afskaffe den fri bevægelighed står hos disse lande højt på den politiske dagsorden, ligesom den gjorde hos briterne. Den høje ungdomsarbejdsløshed særligt i dele af Sydeuropa bidrager yderligere til en i forvejen utryk situation med store økonomiske udfordringer.

Manglende mod på reformer

Et højt velfærdsniveau, som vi har i EU og ikke mindst i Danmark, kræver et velfungerende arbejdsmarked, der er i stand til at skabe det nødvendige økonomiske grundlag. Derfor er den danske flexicurity-model ofte et forbillede for andre lande. Den kombinerer fleksibilitet for arbejdsgiveren med aktiv arbejdsmarkeds-politik og et fintmasket socialt sikkerhedsnet.

Især lande som Italien, Spanien, Grækenland og Frankrig har i mange år forsømt at reformere deres arbejdsmarkeder og gøre dem mere dynamiske og omstillingsparate, så de hurtigere kan tilpasse sig de økonomiske konjunkturer. Selvom den økonomiske krise for alvor har styrket bevidstheden om reformbehovet, har den politiske vilje været lunken. Reformerne er ikke populære blandt vælgerne, og der skal mod til at gøre det, der er nødvendigt, men ofte upopulært.

Frankrigs præsident Emmanuel Macron har gjort, hvad hans forgængere mislykkedes med, nemlig sat arbejdsmarkedsreformer øverst på sin politiske dagsorden og gennemført en række reformer, der skal gøre op med det usmidige franske arbejdsmarked. Med en arbejdsløshed på knap 10 procent (godt dobbelt så høj som gennemsnittet for resten af EU) og en ungdomsarbejdsløshed på over 20 procent, er det et nødvendigt skridt i den rigtige retning. Men ildebranden er ikke slukket i resten af Europa, og der er behov for yderligere reformer.

EU kan og skal spille en rolle

Med udgangspunkt i at arbejdsmarkedspolitik er et nationalt anliggende, er det så legitimt, at EU spiller en rolle og tager et ansvar? Svaret er et klart ja.

De fire friheder; fri bevægelighed af mennesker, kapital, varer og tjenesteydelser, er kernen i det indre marked og sikrer, at der både er en sund og lige konkurrence mellem medlemslandene. Men de giver også sikkerhed for, at grænseoverskridende aktiviteter foregår på en ordentlig og ansvarlig måde. Det forudsætter dog, at landene kender og respekterer hinandens arbejdsmarkedsmodeller.

Netop her ligger en af EU's fornemste arbejdsmarkedspolitiske opgaver. Nemlig at sikre, at de gode eksempler bliver udbredt, og at der opstår en sund konkurrence om at være den bedste spiller i fællesskabet. En ensretning af samfunds- og arbejdsmarkedsmodeller har aldrig været og skal heller ikke blive et mål med det europæiske projekt. Men det udelukker ikke, at vi som lande kan lære af hinanden og inspireres af de gode eksempler.

Vi kommer langt med et EU, der med de rette værktøjer, såsom det europæiske semester, benchmarking og måltavler, hjælper medlemslandene med at tage ved lære af hinandens succes historier. Når der så alligevel er lovgivning på området, faktisk hele 60 direktiver, så er det udtryk for, at grænseoverskridende aktiviteter i sagens natur har brug for at blive reguleret. Dels for at beskytte vandrende arbejdstagers rettigheder, dels for at sikre ens rammebetingelser, det vil sige fair konkurrencevilkår, blandt de virksomheder, der opererer på det europæiske marked.

En fornuftig og balanceret regulering kan altså være god og nødvendig, men selvom antallet af udfordringer vokser, er svaret sjældent mere regulering. EU kan og skal spille en central rolle ved at sørge for, at reglerne også bliver overholdt. Reglerne skal håndhæves, og her er der stadig plads til forbedring.

Et bud på løsninger

De tre store udfordringer for fremtidens europæiske arbejdsmarked, er skitseret ovenfor. Mangel på folk, presset på den fri bevægelighed og det manglende mod på reformer i dele af EU. De skal tages alvorligt og kræver handling. Både på nationalt og europæisk plan.

En vigtig del af løsningen ligger i, at vi har en lang og stolt tradition i Danmark for, at arbejdsmarkedets parter løser større samfunds faglige udfordringer sammen. Her har den danske model gang på gang vist sit værd, senest med aftaler om at skaffe flere praktikpladser, integrere flygtninge på arbejdsmarkedet og sikre uddannelse til alle hele livet.

Nu er arbejdsmarkedets parter, både på nationalt og europæisk plan, igen sat på en opgave, der forlanger vilje, tillid og kreativitet, så vi kan finde løsninger sammen. Her er tre indspark til, hvordan løsningerne ser ud.

Løsning 1: Gør det attraktivt og nemt for udenlandsk arbejdskraft at komme til Danmark

Vi tager fejl, hvis vi tror, at vi til enhver tid nemt og hurtigt kan hente arbejdskraft fra resten af EU. Vi har en tendens til at tro, at

vi let kan tiltrække medarbejdere, fordi Danmark er et attraktivt sted at bo, læse og arbejde i. Sådan ser omverdenen os ikke altid.

Lande som Polen, Rumænien og Tyskland har været hovedleverandører af kvalificeret og højt værdsat arbejdskraft til Danmark i mange år. Men nu har de brug for deres egne, og strømmen til Danmark er derfor aftagende. Det er bekymrende, fordi det særligt er den europæiske arbejdskraft, der har bidraget til beskæftigelsesvæksten de seneste år – det vil sige det øgede antal medarbejdere på det danske arbejdsmarked.

I 2013 udgjorde EU-borgere næsten 90 procent af den samlede årlige beskæftigelsesvækst, og borgere fra Østeuropa udgjorde mere end 60 procent. Medarbejdere fra Polen udgjorde isoleret set godt 20 procent af den samlede beskæftigelsesstigning. Siden er andelen imidlertid faldet væsentligt. I 1. kvartal 2018 udgør EU-borgere mindre end 20 procent af den samlede beskæftigelsesvækst. For Østeuropa og Polen er andelen faldet til henholdsvis 11 og knap 3 procent. Begge tal er den laveste andel siden 2013.

Danmark skal altså melde sig ind i kampen om den mobile og kvalificerede arbejdskraft, ellers tager den til andre lande, som byder dem velkomne og gør det nemt at flytte dertil. Vi skal blive bedre til at fortælle den gode historie om Danmark som et godt arbejdsland, der har gode løn- og arbejdsvilkår, gode arbejdspladser og et arbejdsliv med plads til familien.

*Løsning 2: Punktér myten om,
at den fri bevægelighed ikke er fair*

Debatten om EU-arbejdskraft har længe været skæv og unuanceret. Faktuelle oplysninger blev og bliver overdøvet af formodninger og påstande om snyd og misbrug.

Dette resulterer i tilbagevendende krav om stramning af reglerne for arbejdskraft fra EU, herunder pres for mere kontrol. Virkeligheden er, at EU-borgere, der arbejder på overenskomstdækkede virksomheder, er her på ordnede og almindelige danske vilkår. De udgør mere end tre fjerdedele af alle udlændinge, som arbejder i Danmark. Samtidig sikrer den danske model fagbevægelsen me-

get effektive redskaber med henblik på at indgå overenskomster med udenlandske tjenesteydere.

Læg dertil at udenlandsk arbejdskraft er nettobidragyder til den danske statskasse. Seneste beregninger viser, at hver EU-borger, der benytter sig af den fri bevægelighed for at komme til Danmark for at arbejde, yder et årligt nettobidrag på gennemsnitligt 28.000 kr. til de offentlige finanser. Også gruppen af mobile arbejdstagere fra de nye EU-medlemslande bidrager positivt, nemlig med over 7.000 kr. pr. person.

Lad os holde debatten om den fri bevægelighed på et nøgternt og faktabaseret fundament, så vi ikke glemmer, at arbejdstagere fra EU faktisk er her på ordnede danske vilkår, og at de gennem deres nettobidrag til statskassen er med til at holde hånden under vores velfærdssystem.

Løsning 3: Udbred flexicurity-principperne i EU

og giv den europæiske sociale dialog luft under vingerne

Samfundsmodeller kan sjældent overføres fra ét land til et andet, da de er vokset ud af de enkelte landes historier og er tæt forbundne med tradition, kultur og kutyme. Men det er muligt at lade sig inspirere af principperne i et andet lands modeller. Her har Danmark meget at byde ind med. Den danske model har gennem et helt århundrede vist sig at være et både langtidsholdbart og tidsvarende instrument.

EU's rolle er at være fødselshjælper på to fronter. For det første ved at hjælpe medlemslandene med at udvikle deres arbejdsmarkeder i en retning, hvor flexicurity-principperne er de bærende elementer. For det andet at give arbejdsmarkedets parter på europæisk plan en central rolle i at finde gode løsninger, så de bliver forankret så tæt på virksomheder og arbejdstagere som muligt.

I forhold til EU's opgave som fødselshjælper til flexicurity-reformer, så har Danmark længe været et forbillede i EU-familien. Sammenlignet med de andre europæiske lande har vi for eksempel den største jobomsætning, da op mod 800.000 danskere hvert år skifter job. Samtidig er langtidsledigheden en af de laveste, og

det var den også under finanskrisen. Det er et tegn på et sundt og velfungerende arbejdsmarked, hvis grundlæggende dynamikker og principper kan give impulser til andre lande i EU-familien. EU bør koordinere og understøtte denne erfaringsudveksling mellem medlemslande.

Faktisk har EU allerede konkrete redskaber ved hånden til at hjælpe medlemsstaterne på vej til at skabe fleksible arbejdsmarkeder. Redskaberne skal bare bruges fornuftigt og konsekvent. Midler fra den Europæisk Socialfond kan bruges fornuftigt ved at udbrede gode eksempler og erfaringer, så vi kan lære af hinanden. Det Europæiske Semester og de landespecifikke henstillinger, som EU-kommissionen udarbejder, kan fungere som et økonomisk styreværktøj, hvis det gøres konsekvent, og dermed blive et effektivt redskab til at bevæge medlemslandene i retning af flexicurity-reformer.

I forhold til opgaven med at give arbejdsmarkedets parter en central rolle i at finde gode løsninger, så er der ingen tvivl om, at både arbejdstagere og arbejdsgivere ønsker et succesrigt samarbejde, den såkaldte sociale dialog, på europæisk plan. Begge parter bærer et vigtigt ansvar for at vise, at de kan aftale sig frem til løsninger, der overflødiggør EU-regulering. Hvis det skal kunne lykkes, bliver EU imidlertid også nødt til at respektere og understøtte arbejdsmarkedets parter og deres rolle. Det betyder, at EU-Kommissionen bør inddrage parterne meget tidligere end i dag i overvejelser om ny regulering og give dem den fornødne tid til at finde løsninger, der formår at balancere sociale og økonomiske hensyn.

FAIR BEVÆGELIGHED ELLER KAOS

**Af Nadja Lundholm Olsen,
EU-konsulent i 3F**

De seneste ti års højredrejning i EU, Brexit og bunkevis af grumme eksempler på social dumping viser med al tydelighed, at en af de største udfordringer de næste ti år bliver at sikre fair bevægelighed i EU. Fair for lønmodtagerne og fair for virksomhederne. Fair for Stanislaw og fair for Steen. Fair for den polske, tyske, italienske og den danske virksomhed.

Med andre ord er fair bevægelighed både afgørende for EU's lønmodtagere og for EU's virksomheder. Men også for at EU's befolkninger kan blive ved med at støtte op om det europæiske projekt. For når fri bevægelighed kombineres med fair bevægelighed, vinder vi allesammen.

Social dumping, usikkerhed og working poor

Antallet af europæere, der bor og arbejder i et andet EU-land, er fordoblet bare på de seneste ti år til nu at tælle mere end 17 millioner mennesker. Det viser de seneste tal fra EU-Kommissionen. Der er ikke noget, der tyder på, at der bliver færre de næste ti år. Tværtimod er antallet af udenlandske lønmodtagere i Danmark steget fra 134.000 til 186.000 alene fra 2008 til 2016, fremgår det i et notat udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet.

Disse lønmodtagere arbejder i høj grad i 3F's brancher på Danmarks landeveje, byggepladser, hoteller, gartnerier, fabrikker og institutioner, hvor man oplever unfair konkurrence fra kollegaer fra især Central-, Syd- og Østeuropa. Derfor er det afgørende med løsninger, der sikrer ordnede vilkår i respekt for den danske aftalemodel.

Samtidig er det europæiske arbejdsmarked under kraftig forandring. Tal fra EU-Kommissionen viser, at op mod 40 procent af de europæiske lønmodtagere er atypiske ansatte, der arbejder som vikarer, på deltid eller gennem digitale platforme. Det skaber nogle helt nye udfordringer med at sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår, når ansættelsesformen er midlertidig og ofte ureguleret og uorganiseret.

Det er helt afgørende, at de europæiske beslutningstagere og parter kommer op i gear for at imødegå disse ændringer på arbejdsmarkedet. Ændringer, der er præget af langt mere usikre ansættelsesformer, end vi har kendt til tidligere, og som medfører øget utryghed på arbejdsmarkedet og i samfundet som et hele, og hvor et øget behov for organisering er nødvendigt.

Herudover ser vi en kedelig tendens til, at vi får flere og flere af de såkaldte ”working poor”. Det er lønmodtagere, der, trods fuldtidsbeskæftigelse eller to til fire deltidsjobs, ikke har råd til helt basale fornødenheder som brød på bordet og husleje. Faktisk er 10 procent af de europæiske lønmodtagere i risiko for at ende som working poor, viser en opgørelse fra den europæiske paraplyorganisation ETUI. En tendens som vi ikke skal længere end til Tyskland for at se voldsomt udbredt, ikke mindst efter reformerne i 00'erne, hvor de tyske mindstelønninger blev dumpet markant.

Hvis vi skal løse disse udfordringer og være klar til fremtidens europæiske arbejdsmarked, er EU nødt til at levere resultater. Resultater, der ligestiller mennesket med markedet. Resultater, der sikrer, at den frie bevægelighed ikke undergraver løn- og arbejdsvilkår og elementære rettigheder. Og som ikke tager udgangspunkt i laveste fællesnævner. Både for de danske og de europæiske lønmodtagere – men også for EU's fremtids skyld.

Unfair bevægelighed giver EU-skepsis

Knap 500.000 danske job afhænger af EU's indre marked, vurderer man i LO. Derfor er det indre marked en betingelse, hvis vi fortsat skal sikre vækst og beskæftigelse i Danmark. Men det betyder ikke, at det er perfekt – langtfra. Det betyder, at vi har

brug for det indre marked, men at vi skal sikre, at det ikke blot gavner de europæiske virksomheder, men også de knap 190 millioner helt almindelige lønmodtagere i EU.

En måling fra Altinget i sommeren 2017 viser, at næsten halvdel af danskerne oplever arbejdskraftens frie bevægelighed som en ulempe. Det er ikke advokaten fra Hørsholm, journalisten fra Århus eller bankmanden fra Næstved, der oplever dette. Men det gør derimod tømreren fra Vejle, lastbilchaufføren fra Hundige, gartnerimedarbejderen fra Bogense og rengøringsassistenten fra Nakskov. Faglærte og ufaglærte danskere, der i deres dagligdag oplever, at deres lønninger og arbejdsvilkår bliver presset af konkurrence fra kollegaer fra Central- og Østeuropa.

Vi har rigtig mange eksempler i 3F på mennesker, der oplever på deres egen krop, at arbejdskraftens frie bevægelighed er en decideret ulempe for dem, fordi den skaber jobmæssig usikkerhed og unfair konkurrence.

I 3F mener vi, at vi skal tage danskernes utilfredshed med arbejdskraftens fri bevægelighed meget seriøst. For er der én ting, Brexit har lært os, så er det, at det kan få alvorlige konsekvenser, hvis vi ikke gør det. Hvis vi skal undgå, at Danmark følger i briternes spor og stemmer sig ud af EU med et "Dexit", skal vi tage udfordringerne med social dumping og working poor alvorligt. Meget alvorligt endda.

Kort sagt: Fair bevægelighed er nøglen til at sikre ikke kun den danske, men også den tyske, polske og italienske opbakning til EU-projektet i fremtiden.

Fair bevægelighed giver fair konkurrence

I fagbevægelsen har vi i mange år kæmpet en stædig kamp mod social dumping. Det har vi, fordi det er vores pligt at værne om et velfungerende arbejdsmarked, styret af arbejdsgivere og arbejdstagere i den danske models fællesskab. Men også fordi snyd med løn, moms og skat både betyder, at useriøse firmaer kan udkonkurrere de seriøse for at få opgaverne, og at det danske samfund går glip af meget store indtægter.

Det er nemlig ikke kun de europæiske lønmodtagere, der taber på den unfair bevægelighed. Det er i høj grad også de virksomheder, der arbejder efter reglerne med ordnede vilkår, ordentligt arbejdsmiljø og ordentlig skatteindbetaling. Når udenlandske virksomheder snyder med løn og arbejdsvilkår, snyder de nemlig ikke kun deres ansatte. De snyder også deres konkurrenter, der taber ordrer og kunder på de unfair konkurrencevilkår. Og når de snyder med moms og skat, snyder de jo hele samfundets fælleskasse.

Vi skal ikke lede længe efter eksempler som letbanen i Århus, gartnerierne på Fyn, Storstrømsbroen, eller rengøring i Odense, hvor ordregivere har vundet udbud baseret på en lavere pris, som har vist sig at skyldes elendige arbejdsvilkår og underbetaling. Det kan hverken de ansatte eller virksomhederne være tjent med.

Vejen til fair bevægelighed i EU

I 3F vil vi ikke kun have fri bevægelighed i EU, men i høj grad også fair bevægelighed. Det vil vi, fordi EU's indre marked skal være til gavn for Europas lønmodtagerne - ikke kun for virksomhederne. Derfor er det vigtigt for 3F, at udviklingen af det indre marked sker på et grundlag, hvor de kollektive og sociale rettigheder lige-stilles med de økonomiske friheder. Hvor markedets økonomiske profit ikke er vigtigere end menneskers rettigheder og velfærd.

For det første har vi brug for at tjenesteydernes og arbejdskraftens frie bevægelighed ikke medvirker til at undergrave lokale løn- og arbejdsvilkår. Det betyder, at vikaransatte og midlertidigt ansatte skal sikres samme rettigheder på arbejdsmarkedet, som de ordinære medarbejdere. At vi skal have bedre beskyttelse af lønmodtagerne mod usikkert fysisk og psykisk arbejdsmiljø, nedslidning, kræftfremkaldende stoffer og lignende. At de europæiske lønmodtagere også i fremtiden er rustet til at begå sig på arbejdsmarkedet. Og at faglige og kollektive rettigheder skal lige-stilles med de økonomiske friheder gennem en social protokol.

For det andet har vi brug for bedre håndhævelse og kontrol af den eksisterende EU-lovgivning, så Europas vandrende arbejdskraft får reel lige løn for lige arbejde. Det kræver både bedre europæ-

isk håndhævelse og samarbejde mellem de nationale myndigheder. Og det kræver bedre national håndhævelse gennem en solid indsats med tilstrækkelige ressourcer fra de danske myndigheder, som kan stå mål med udfordringerne. Samtidig skal EU's handelsaftaler styrkes med krav om lønmodtagerrettigheder, så vi kan håndhæve forholdene udenfor EU.

For det tredje har vi brug for respekt for de nationale aftalemodeller og vores danske model. Dermed skal al EU-lovgivning og håndhævelse respektere de 28 forskellige nationale aftalesystemer, de danske kollektive overenskomster og retten til at tage kollektive kampskridt. Samtidig skal medlemsstaterne have mulighed for at introducere foranstaltninger ud over de fælles europæiske, der kan bidrage til at sikre bedre vilkår for lønmodtagerne. Og de nationale og europæiske arbejdsmarkedets parter skal inddrages aktivt i forbindelse med udformning af EU-lovgivning samt implementeringen og håndhævelsen af denne.

Vi tror på, at fair bevægelighed er Europas fremtid. Men det kræver handling fra de europæiske og nationale ledere at nå dertil. Ikke i morgen, men i dag og helst i går.

DEN SOCIALE SØJLE - EN UNDERLIG FISK

**Mikkel Mailand, lektor og forskningsleder
ved FAOS på Københavns Universitet**

I september 2015 introducerede Jean-Claude Juncker i sin første såkaldte "state of the union" tale initiativet Den sociale søjle. Søjlen skulle sikre lønmodtagerrettigheder og være et kompas for eurolandenes tættere økonomiske samspil. Søjlen skulle dog også være åben for ikke-eurolande.

Formålet med initiativet var at understøtte EU's eksisterende sociale dimension, som havde stået noget stille under den forhenværende for-mand for Kommissionen, José Manuel Barroso. I de knap ti år han havde siddet på posten, havde han i langt højere grad fokuseret på forhold som fri konkurrence og budgetstabilitet. Med den nye søjle sendte Juncker-kommissionen fra starten andre signaler. Men hvad var det mere præcist Kommissionen ville? Det kom til at stå hen i det uvisse et godt stykke tid endnu.

Fra 2016-meddelelse til 2017-forslag

Der kom mere indhold på Kommissionens tanker, da høringsprocessen om den sociale søjle blev indledt i maj 2016. Her havde alle relevante parter en mulighed for at komme med deres indspark. Ideerne er samlet under tre overskrifter:

- Lige mulighed og adgang til arbejdsmarkedet.
- Fair arbejdsvilkår.
- Tilstrækkelig og passende social beskyttelse.

Under de tre overskrifter beskrev Kommissionen i sit første udkast 20 såkaldte principper om alt fra fleksibilitet og sikkerhed, over uddannelse og efteruddannelse, lige vilkår og social dialog, til børnepasning og meget mere.

Alt var formuleret i meget generelle vendinger, og derfor stod det ikke klart, om der var tale om juridiske rettigheder. Det var heller

ikke tydeligt, hvordan tiltagene skulle forholde sig til eksisterende EU-regulering, og hvem, der skulle være ansvarlig for hvad. Endelig syntes det umuligt med den nye søjle at overholde EU-rettens nærhedsprincip, der skal sikre, at beslutninger træffes så tæt på borgernes som muligt.

Kommissionens konkrete lovforslag blev præsenteret året efter i april 2017. Kernen i forslaget var fortsat 20 forhold, der nu ikke kun var principper som først formuleret, men også egentlige rettigheder. Desuden fremlagde kommissionen en social pointtavle, et refleksionspapir om EU's sociale dimension i år 2025 og fire konkrete initiativer. Den sociale pointtavle opstillede 12 hovedindikatorer og en række sekundære indikatorer under tre overskrifter, der tilnærmelsesvis er de samme som søjlens.

De fire konkrete initiativer bestod af:

- 1) En pakke af initiativer, som skal sikre balancen mellem familie- og arbejdsliv, og indeholder blandt andet omsorgsdage til ældre og et forældreorlovsdirektiv med øremærket betalt forældreorlov til barnets forældre samt fædreret til ti dages betalt orlov omkring barnets fødsel.
- 2) En høring af arbejdsmarkedets parter om revision af ansættelsesbevisdirektivet.
- 3) En høring af arbejdsmarkedets parter om adgang til social beskyttelse for alle EU-borgere
- 4) et udkast om implementeringen af arbejdstidsdirektivet.

Nogle af aktørerne på den europæiske scene spejdede forgæves efter flere emner, som Kommissionen i løbet af processen havde signaleret, ville blive taget op. Ét af dem var en revision eller anden bearbejdning af de fælles europæiske flexicurity-principper fra 2007. Dog blev balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed på forskellig vis berørt i udspillet.

Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter

Reaktionerne fra arbejdsmarkedets parter i Europa var i løbet af og efter beslutningsprocessen både positive og negative. Den euro-

pæriske fagbevægelses paraplyorganisation ETUC, som repræsenterer 45 millioner arbejdere fra 90 forskellige fagforeninger fra 38 europæiske lande, var overvejende positiv. De havde selv anbefalet en ambitiøs og reel rettighedsbaseret tilgang og stillede sig derfor positivt over for Kommissionens forslag, der skulle sikre en bedre balance mellem familie- og arbejdslivet. Dog blev der også plads til enkelte kritiske bemærkning i forhold til, hvad de opfattede som et forslag om, at iværksætter i skulle være løsning på ledighedsproblemet.

BusinessEurope, der er erhvervslivets brancheorganisation på EU-niveau, var anderledes skeptiske. Under konsultationsprocessen fremhævede de, at en udbygning af sociale rettigheder var den forkerte løsning og ønskede i stedet en strategi med fokus på blandt andet flexicurity. Deres reaktion på Kommissionens 2017-lovforslag var endnu mere skeptisk især, fordi organisationen anså forældreorlovsforslaget som en belastning for arbejdsgiverne, samfundet og den sociale dialog.

De danske organisationers reaktioner afspejlede i nogen grad de europæiske paraplyorganisationers reaktioner. Dansk Arbejdsgiverforening (DA) var meget kritiske overfor især familie- og arbejdslivsiniciativet og henviste til nærhedsprincippet, mens LO, FTF og Akademikerne var anderledes positive overfor søjlen, som ETUI.

Ser man på medlemsstaternes reaktion på søjlen, var der spor af en klassisk opdeling når det handler om det sociale Europa. Lande som Storbritannien, Skandinavien og de nye medlemsstater er skeptiske over for regulering på EU-plan. Tyskland, Frankrig og landene fra Kontinental- og Sydeuropa er mere positive. Men regeringernes partitilhørsforhold spillede også en rolle for deres holdninger til den sociale søjle.

Den danske regering gav således sammen med de nordiske lande i et fælles skriftligt svar udtryk for bekymring for, om nærhedsprincippet blev overholdt. Men på indholdssiden var for eksempel den svenske regering mere positiv end den danske.

Søjlen og dens perspektiver

Søjlen er på mange måder en underlig fisk, der let glider ud mellem fingrene på én, når man prøver at få hold på den.

For det første er den flertydig, og den er da også blevet læst på flere måder. Både som en vidunderlig forårsbebuder, der spår om bedre tider for det sociale Europa, og som en syltekrukke fuld af varm luft, der lover meget og leverer lidt. Og endelig som en trojansk hest, der svøbt ind i plusord bryder igennem ”nærhedsprincip-muren” og medtager byrder for virksomheder og nationale samfund.

Jeg selv - og en del andre observatør - tolker initiativet som et udtryk for et reelt ønske fra EU-Kommissionsen om at styrke Det Sociale Europa. Målet er blandt andet at imødegå EU's legitimitetskrise, og er affødt af den stigende euro-skepsis i en lang række medlemsstater. Initiativet er så blevet ændret og justeret i mødet med blandt andet medlemsstater og interessegrupper, som det oftest sker med Kommissionsinitiativer.

For det andet er søjlen svær at få hold på, fordi den er så omfattende. Den dækker rigtig mange arbejdsmarkeds- og velfærdsområder og spænder over både hård (juridisk bindende) og blød (ikke juridisk bindende) regulering. Blandingen af hård og blød regulering vanskeliggør en samlet vurdering af dens mulige effekt.

Den hårde regulering udgøres af de fire konkrete initiativer som beskrevet i tekstens begyndelse, og de er stødt på hårdtest modstand. Disse initiativer vil uden tvivl påvirke medlemsstaternes regulering. Men flere af dem er tænkt og sat i gang uafhængigt af søjlen, og de øvrige kunne sagtens eksistere uden søjlen. Resten af søjlen udgøres af blød regulering.

Som med anden blød EU-regulering er spørgsmålet, hvilken effekt disse bløde tiltag vil få, om nogen overhovedet. Det afhænger blandt andet af, hvordan aktørerne - både på EU-niveau og nationalt niveau - vælger at bruge søjlen. Det kan for eksempel ske offensivt ved, at der henvises til de 20 principper og rettigheder, når nye politiske tiltag udformes. Det kan også ske defensivt ved,

at aktører henviser til søjlen, hvis EU's institutioner forsøger at pålægge medlemsstaterne besparelser eller andet, som kan siges at være i modstrid med eller umuliggøre efterlevelse af søjlens rettigheder.

Der er de fire konkrete initiativer med sikret barsel til forældre, høringer af arbejdsmarkedets parter om revision af ansættelsesbevisdirektivet samt om adgang til social beskyttelse for alle EU-borgere og et udkast om implementeringen af arbejdstidsdirektivet. Men bortset fra dem er det mest konkrete initiativ under Søjlen nok den sociale point-tavle. Tavlen vil blive anvendt under Det Europæiske Semester, der er EU's koordinering af medlemsstaternes økonomiske politik og beskæftigelsespolitik. Derfor signalerer det en klar drejning af semesteret i retning af det sociale område, og pointtavlen er relativt detaljeret. Men uden måltal er spørgsmålet, hvor alvorligt medlemsstaterne vil tage den.

Siden Kommissionens forslag om de 20 rettigheder og principper uden nævneværdige ændringer blev ratificeret i en proklamation i november 2017 af formanden for EU-Kommissionen Jean-Claude Juncker, EU-Parlamentets formand, Antonio Tajani, og premierminister Jüri Ratas på vegne af Rådet for Den Europæiske Union, er de fire konkrete initiativer kommet længere i beslutningsprocessen. Desuden er der blevet tilføjet en række nye initiativer under søjlen, blandt andet omkring social beskyttelse for beskæftigede og selvstændige, livslang læring og etablering af en fælleseuropæisk arbejdsmarkedsmyndighed. Igen er der tale om initiativer, hvis oprindelse er ældre end søjlen, men hvor søjlen forsøges brugt som løftestang for dem.

I forhold til den danske arbejdsmarkedsmodel, herunder flexicurity-balancen, vil det, at man har fået 20 principper og rettigheder næppe betyde det helt store. Men derfor kan der alligevel godt under søjlens paraply komme konkrete initiativer, der påvirker den måde, som vi regulerer arbejdsmarkedet på herhjemme, som det allerede er tilfældet med revisionen af direktivet om ansættelsesbeviser.

UDFORDRINGER PÅ EU'S ARBEJDSMARKED

**Af Maria Jepsen, forskningsdirektør
i fagbevægelsernes europæiske institut, ETUI**

Beskæftigelsen i den europæiske union er i dag lige over niveauet i 2008. Med andre ord har det taget ti år for beskæftigelsen at komme sig efter finanskrisen, og den ligger i dag kun lige over niveauet før krisen. Den udvikling er dog ikke kommet alle regioner og arbejdstagere i EU lige meget til gode.

Dele af EU står over for en alvorlig mangel på arbejdskraft, mens andre dele har en alvorlig mangel på arbejdspladser. Tyskland og Tjekkiet har ti gange lavere arbejdsløshed end Grækenland og fem gange lavere arbejdsløshed end Spanien. Nogle af de lande, der blev hårdest ramt af finanskrisen og den medfølgende statsgældskrise, er stadig langt fra at nå niveauet fra før 2008. Derudover har den stigende beskæftigelse siden 2013 ført til en tilstand med et højt niveau af midlertidige kontrakter og ufrivillige deltidansættelser, der tydeligt ikke er til gavn for jobkvaliteten og for de ansattes fremtid på arbejdsmarkedet.

I Spanien forholder det sig sådan, at selvom beskæftigelsen er steget med seks procentpoint siden 2013, så arbejder næsten 30 procent af arbejdstagerne i stillinger med midlertidige kontrakter, og mange af disse kontrakter gælder kun for en uge ad gangen.

Det er desuden sådan, at jobskabelsen ikke er kommet alle arbejdstagere lige meget til gode inden for landenes grænser. De fleste EU-stater har oplevet begyndelsen på en udhulning af middelklassen, hvor det især er de mellemlangt uddannede, der er blevet ramt. De får ikke samme glæde af stigninger i beskæftigelsen som tidligere. Derudover er trenden for de dårligst uddannede fortsat, at de oftere falder ud af jobmarkedet.

Et opdelt Europa

Man kan argumentere for, at EU er delt i to. Den sydøstlige og sydvestlige del af EU oplever høj arbejdsløshed på trods af rigelig tilgængelig arbejdskraft, forringelse af jobkvaliteten og det forhold, at middelklassen lige så stille svinder ind. Den nordøstlige og nordvestlige del af EU ser ud til at klare sig relativt bedre på alle tre områder, selvom det endnu ikke er alle landene her, der er tilbage på niveauet fra før 2008.

Udover disse modsætninger står det klart, at selvom de europæiske økonomier konvergerer, som det hedder i EU-jargon, så nærmer levestandarderne i EU-landene sig ikke hinanden. I det omfang vi overhovedet kan spore en større lighed mellem levestandarder i øst og vest, så er det en udvikling, der foregår ulideligt langsomt. Det vil sige, at den økonomiske vækst og vækst i produktiviteten, vi har set i det østlige EU, ikke bliver delt ligeligt mellem kapitalen og arbejdskraften. Lønningerne og levestandarder for almindelige mennesker i EU, ser ikke ud til at blive udjævnet i den nærmeste fremtid.

Økonomisk opsving mindsker ikke uligheder

Skåret ind til benet kan man sige, at det nuværende økonomiske opsving og genskabelsen af arbejdspladser, ikke medvirker til en mærkbar mindre ulighed imellem arbejdstagere. Hverken internt i landene eller på tværs af grænserne. En af de forklaringer, som man ofte ser i forskningen, er den type af arbejdsmarkedsreformer, som er blevet gennemført de sidste 15 år. Disse reformer har taget udgangspunkt i opgør med standardiserede rettigheder for de ansatte og en decentralisering af de kollektive forhandlingsmuligheder. Det svækker arbejdstagernes forhandlingskraft. Det er sket sideløbende med reformer af velfærdsstaten, som har gjort risici på arbejdsmarkedet til et individuelt ansvar i stedet for et fælles problem.

I lyset af de tendenser på arbejdsmarkedet, står EU overfor en vifte af fælles udfordringer, der kan opsummeres som: Globalisering, digitalisering samt klimaproblemer og demografiske forandringer. Udfordringerne falder forskelligt ud i forskellige lande,

alt efter deres udgangspunkt, men også efter, hvordan de politisk vælger at håndtere dem. Vigtigst af alt er det, hvordan vi på europæisk niveau tackler disse udfordringer.

Digitalisering

Der er bred enighed om, at digitaliseringen kan medføre betydelige forandringer på arbejdsmarkedet og for måden vi arbejder og opnår ansættelser.

De fleste studier forudsiger, at mange jobs vil forsvinde, men budene svinger mellem op til 50 procent og ned til 9 procent af alle jobs. Den seneste rapport fra World Economic Forum er den første, der forudsiger at robotternes indtog på arbejdsmarkedet vil føre til flere arbejdspladser. Faktisk 58 millioner flere jobs. Det fortæller os, at vi ikke kender effekten af digitalisering, selvom vi er temmelig sikre på, at det vil ændre arbejdsmarkedet, som vi kender det.

Den forandring vil ikke være ens alle steder i EU. Digitaliseringens betydning afhænger både af typen af industri samt af, hvilken type jobs der er i de forskellige medlemslande. Analyser, som tænker de regionale forskelle med, forudsiger, at det først og fremmest er de østlige og sydlige europæiske lande, som vil opleve tab af arbejdspladser, da jobindholdet i disse regioner er lettere at automatisere. Andre studier argumenterer modsat for, at det afgørende ikke er, om jobbet kan automatiseres, men om der er kapital til rådighed til at gøre det, og om det er profitabelt.

Det betyder to ting. For det første vil digitaliseringen føre til en gennemgribende ændring af den produktionsmodel, som vi kender. Det vil påvirke de enkelte EU-landes mulighed for at skabe nye jobs og deres mulighed for at fordele indkomster jævnt i økonomien.

For det andet vil digitaliseringen forandre måden, vi arbejder på. Der vil ske et skifte i, hvilke jobs der har høj og lav status, i måden vi kontrollerer processer på, og et skifte i retning af, at vi som ansatte varetager en stribe opgaver i stedet for en fast funktion. En sådan omvæltning vil betyde, at det traditionelle kollektive

domæne for forhandlinger, hvor alle ansatte har samme interesser, forsvinder, og hvert enkelt ansat står mere alene over for sin arbejdsgiver.

Der er mange muligheder for, at robotter og automatisering kan aflaste og erstatte hårdt fysisk arbejde eller have andre positive effekter. Men den samme digitalisering vil også medføre en hel række nye udfordringer.

Fremtidens arbejdsmarked

Arbejdsmarkederne i dagens EU ser meget anderledes ud end for ti år siden, og det er klart, at der vil komme store ændringer de kommende ti år også.

Fremtiden formes efter, hvordan de fire trends – globalisering, digitalisering, demografiske forandringer samt klimaforandringer – bliver håndteret, og af hvor meget politisk og institutionel vilje, der er til at finde svar på dem. Det leder til spørgsmålet om, hvilken rolle EU kan spille, og hvordan de europæiske fagbevægelser kan bidrage til udformningen af arbejdsmarkederne over de næste ti år.

Internationale institutioner har de seneste par år analyseret de forandringer, der i øjeblikket udspiller sig på arbejdsmarkederne og har udarbejdet en stribe nye bud på politiske svarmuligheder. OECD har lige revideret deres ”Jobstrategi”, den internationale faglige sammenslutning, ILO, er ved at færdiggøre deres stor projekt om ”Fremtid og arbejde”, og EU-Kommissionen har budt ind med den sociale søjle i november sidste år. Derudover er de i øjeblikket i gang med at fremsætte adskillige direktiver, som svar på nogle af de udfordringer, der er blevet identificeret i den europæiske sociale søjle.

Det der er fælles for disse initiativer er, at de er opmærksomme på, at de fire megatrends har en dybtgående indvirkning på arbejdsmarkedets strukturer, og at vi allerede nu står i en situation, hvor borgerne og arbejdstagerne ikke nødvendigvis drager de samme fordele af den økonomiske vækst, som de gjorde før 2008.

Et eksempel er, at reallønnen steg langt mindre fra 2010 til 2017 end i den foregående periode fra 2000 til 2009, i stort set alle EU's

medlemsstater. I Danmark var stigningen eksempelvis kun 4 procent fra 2010-2017 mod 15 procent fra 2000-2009. Det er også bemærkelsesværdigt, at 54 procent af de efterhånden mange midlertidige kontrakter er ufrivillige og at uligheden er ikke faldende.

Fleksibilitet i fokus

En af forklaringerne på det er tendensen til, at arbejdsmarkedsreformerne har fokuseret på at skabe fleksibilitet, på decentralisering af overenskomstforhandlinger og på dårligere adgang til de sociale sikringsystemer. Vi kan desuden se, at nye jobs bliver oprettet i lavproduktive sektorer og tabet af arbejdspladser sker i højproduktive sektorer. Det ændrer magtbalancen på arbejdsmarkedet.

Det er ikke en analyse, der deles af alle de internationale institutioner. Men de løsningsforslag, der kommer med, er alle rettet mod de negative effekter af reformerne og de forsøger at indtænke påvirkningerne fra de fire megatrends.

Der er først og fremmest enighed om, at det nuværende arbejdsmarked indeholder stadig mere forskelligartede ansættelsesforhold, og at mange af disse er usikre og savner basal beskyttelse af arbejdstagerrettigheder. De mennesker, der arbejder i disse jobs, mangler ofte også social beskyttelse i bredere forstand. Det er almindeligt anerkendt, at der i mange lande er arbejdere, som ikke har grundlæggende rettigheder, når det gælder ansættelsesforhold, og det er et anerkendt mål, at et arbejde skal give en anstændig løn.

Både OECD's reviderede jobstrategi og initiativerne i EU's søjle for sociale rettigheder, sigter efter at tackle nogle af de udfordringer, som forandringerne med på arbejdsmarkedet medfører. Fælles for disse initiativer er, at de indeholder et fokus på uddannelse og efteruddannelse. Ønsket er, at arbejdstagerne skal kunne tilpasse sig de konstant skiftende krav, der er på arbejdsmarkedet. Strategien er, at det kan opnås ved at sikre både en grundlæggende uddannelse og mulighed for livslang læring.

Ligeledes bliver der insisteret på behovet for, at alle arbejdstagere sikres adgang til sociale ydelser, men også at der føres en aktiv beskæftigelsespolitik, hvor de arbejdsløse bliver aktivering. Ana-

lyserne antager, at arbejdstagerne fremover vil have en mere flydende tilknytning til arbejdsmarkedet. Målet er det, en danske vil kalde flexicurity-modellen. Fleksibilitet kombineret med social sikkerhed. Det står dog klart, at i mange medlemsstater, hvor har sådanne reformer er blevet indført, har det ikke ført til en højere grad af sikkerhed, men alene en højere grad af fleksibilitet.

Arbejdsmarkedets parter må på banen

En af de største nuværende udfordringer i EU-landene er at inddæmme fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og samtidig indføre eller genindføre en grad af sikkerhed for arbejdstagerne. Det er vejen til et retfærdigt arbejdsmarked i det 21. århundredes Europa.

Den sociale søjle sætter en begrebsmæssig ramme om nogle af de tiltag, der er brug for, men det er op til medlemsstaterne af virkeliggøre målsætningerne. Det er derfor afgørende, at arbejdsmarkedets parter kommer på banen. Den sociale søjles indhold - i forhold til lønninger, aktivering, grundlæggende arbejdstagerrettigheder og pension - er spørgsmål, der i høj grad afgøres af arbejdsgivere og ansatte.

Arbejdsmarkedets parter er hovedaktørerne, og de burde være langt mere fremtrædende i debatten. Uden deres initiativer og involvering, er det sandsynligt, at den europæiske sociale søjle aldrig bliver mere end de floskler, som den er i dag. Der er også store udfordringer, der slet ikke er med i den sociale søjle. De væsentligste er en større omfordeling af goderne og en ny balance i magtforholdene på arbejdsmarkedet.

I mange EU-lande er der behov for at styrke de kollektive forhandlingssystemer. En vej frem er at centralisere forhandlingerne, så arbejdstagerne kan stå mere samlet over for arbejdsgiverne. Der er også et stort behov for at klarlægge og sikre en sammenhæng mellem rettigheder og beskæftigelsesstatus. Det kalder på en erkendelse af, at uddannelse og træning er godt, men kun hvis det leder til meningsfuld beskæftigelse. Teknologi og digitalisering må ikke være et mål i sig selv, men skal tjene arbejdstageren. Her kommer fagbevægelserne på både nationalt og europæisk niveau til at spille en afgørende rolle i det kommende årti.

Der er over 18 millioner arbejdsløse i EU, selvom arbejdsløsheden falder i disse år. I takt med at de europæiske økonomier kommer sig efter ti år med krise, bliver der faktisk skabt flere jobs. Men væksten kommer langt fra alle til gode. Lande som Grækenland og Spanien, der blev hårdt ramt i krisen, har stadig skyhøje arbejdsløshedstal. I hele EU er der desuden en tendens til, at flere og flere jobs, både for akademikere og arbejdsmænd, er midlertidige, usikre og dårligt lønnede.

Samtidig melder en ny virkelighed sig, hvor robotter overtager arbejdsopgaver, virksomheder konkurrerer globalt og digitale virksomheder og platformsøkonomien får en stadig større plads.

Der er brug for et nyt kompromis mellem arbejdsgivernes ønske om adgang til kvalificeret arbejdskraft og sikring af en høj konkurrenceevne på den ene side. Og arbejdstagernes ønske om ordentlige løn og arbejdsvilkår på den anden.

I denne bog analyserer eksperter, forskere og arbejdsmarkedets parter spørgsmålet om, hvorvidt der er arbejde til alle i fremtidens EU. Bliv klogere på, hvordan EU's arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik fungerer, og hvilke fremtidige udfordringer, vi skal i gang med at løse allerede nu.

DEO

ISBN 978-87-995394-8-2



9 788799 539482