



Vores Europa

Dansk fagbevægelses anbefalinger til det nye Europa-Parlament 2019-2024

April 2019

Indhold

Et stærkt og handlekraftigt Europa	2
Den sociale søjle er fundamentet for et socialt Europa	2
Et arbejdsmarked i forandring kræver politisk handling	3
Et socialt Europa skal spille sammen med den danske model	4
I. Bekæmp social dumping, så vi får fri bevægelighed på fair vilkår	4
II. Gør livslang læring for alle på arbejdsmarkedet til et fælles ansvar	4
III. Akut behov for et bedre arbejdsmiljø i Europa	5
IV. Et arbejdsmarked i forandring kræver handling	5
Kildehenvisninger	6

Kolofon:

Titel:	Vores Europa
Undertitel:	Dansk fagbevægelses anbefalinger til det nye Europa-Parlament 2019-2024
Redaktion/forfatter:	Dorthe Andersen – Dorthe@dfeus.dk
Udgivet af:	Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne
FH-sagsnr.:	19-1228
Gengivelse er tilladt med tydelig kildeangivelse.	

Et stærkt og handlekraftigt Europa

Det europæiske samarbejde er i dag en naturlig del af vores liv. Et fasttømret samarbejde mellem frie, demokratiske lande med det klare mål for øje at fremme freden og befolkningernes velfærd.

Det Indre Marked er en hjørnesten i det europæiske samarbejde. Siden 1995 har varer, kapital, tjenesteydelser og personer frit kunne bevæge sig over de nationale grænser. Studerende og arbejdstagere har frit kunne slå sig ned i et hvilket som helst EU-land for at læse eller arbejde på lige vilkår med landets egne borgere. Mange danskere har også benyttet sig af muligheden: De seneste år er knap 10.000 danske statsborgere på årsbasis udvandret fra Danmark til et andet EU-land.

Danmark nyder godt af EU's Indre Marked. En dansk gennemsnitsfamilie har årligt en merindtægt på 65.000 kr. som følge af Danmarks adgang til Det Indre Marked, og 578.000 danske arbejdspladser er knyttet til eksporten til resten af EU.

Men EU drejer sig ikke kun om økonomi. I et indre marked skal virksomhederne konkurrere på lige vilkår og ikke underbyde hinanden på bekostning af arbejdstagernes sikkerhed, sundhed og ansættelsesvilkår. Derfor drejer EU-samarbejdet sig også om at skabe et højt beskyttelsesniveau og ordentlige arbejdsforhold for alle, der går på arbejde.

Rundt omkring i Europa stiller befolkningerne imidlertid spørgsmålstejn ved EU. Nogle mener, at EU blander sig for meget i de nationale forhold, mens andre mener, at EU ikke gør nok for at bekæmpe social dumping eller forhindre store flygtningestrømme til Europa. Et trist resultat af denne manglende følelse af, at EU er til for os alle, ser vi i Storbritannien med Brexit.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Akademikerne (AC) ønsker et stærkt og handlekraftigt Europa, som lytter til arbejdstagernes bekymringer. "Vores Europa" indeholder den danske fagbevægelses anbefalinger til de kommende medlemmer af Europa-Parlamentet.

Den sociale søjle er fundamentet for et socialt Europa

Den Europæiske Søjle for Sociale Rettigheder fra 2017 er et godt fundament for at bygge et mere socialt Europa, der respekterer de nationale arbejdsmarkedsmodeller.

Dansk fagbevægelse ser søjlen som et kompas, der udstikker retningen for, hvordan vi skaber bedre arbejds- og levevilkår i hele Europa.

Og så længe vi kun har det frie marked, frihandel og fri konkurrence, men ikke fair konkurrence med respekt for arbejdstagernes rettigheder og arbejdsvilkår, er vi ikke i mål.

Dagligt oplever danske arbejdstagere, at deres job eller rettigheder bliver presset af unfair konkurrence. Derfor opfordrer dansk fagbevægelse til, at de kommende medlemmer af Europa-Parlamentet arbejder for at sikre, at hensynet til arbejdstagernes rettigheder kommer til at veje mindst lige så tungt, som hensynet til de økonomiske friheder.

EU kan være med til at sikre, at kollektive rettigheder såsom strejkeretten og retten til organisere sig altid har forrang i forhold til de økonomiske friheder. Det bør være et grundlæggende princip i EU, som skal stadfæstes gennem traktatmæssige rettigheder.

En konkret løsning kan være, at der bliver tilføjet en social protokol til de eksisterende traktater, som fastslår princippet om kollektive rettigheders forrang over for de økonomiske friheder. Det vil betyde, at hvis EU-domstolen i en konkret sag skal afveje de to hensyn over for

hinanden, må de økonomiske friheder ikke veje tungere end de kollektive rettigheder. Dansk fagbevægelse vil se på udviklingen af en model for en social protokol, som kan sikre lønmodtageres rettigheder i hele Europa og samtidig rumme den danske arbejdsmarkedsmodel. I den kommende valgperiode vil vi gøde jorden hos EU-institutionerne, så forslaget kan blive en politisk realitet.

Et arbejdsmarked i forandring kræver politisk handling

Den demografiske udvikling med flere ældre og færre unge har ført til, at der er gennemført pensionsreformer over hele Europa. Intensiteten af reformerne har især været høj siden år 2000. Alle EU-lande på nær Luxembourg har hævet tilbagetræknings- og pensionsalderen. Længere tid på arbejdsmarkedet øger risikoen for at blive nedslidt eller syg, hvis der ikke bliver gjort noget ved arbejdsmiljøet, herunder ikke mindst med det stigende arbejdspress i Europa.

I 2013 led godt 7 pct. af europæerne af en eller flere arbejdsrelaterede sundhedsproblemer. Det sker på et arbejdsmarked, hvor arbejdstagerne i forvejen oplever, at der kommer flere job med en løs tilknytning.

Overordnet set har Europa har lagt den økonomiske krise bag sig og mønstrer nu en beskæftigelsesrate på 73,2 pct. Europa står imidlertid tilbage med en voksende social krise, hvor befolkningerne i flere lande begynder at miste tilliden til beslutningstagerne.

En voksende social krise i Europa

- Ungeledigheden er stadig høj med fx en ledighed på 27-28 pct. i Spanien og Italien.
- I Frankrig er 40 pct. af de unge arbejdstagere i et job, som de er overkvalificeret til, mens det i Italien og Rumænien er omtrent halvdelen.
- I Spanien har 7,7 pct. af den aktive spanske befolkning været langtidsledige eller uden for arbejdsmarkedet i mere end et år, mens det i Italien er 6,5 pct. og i Frankrig 4,2 pct. I Danmark er langtidsledigheden 1,3 pct.
- Det anslås, at 10 pct. af de europæiske arbejdstagere er i et job, der ikke betaler nok til et anstændigt liv.
- Det anslås, at 23,5 pct. af EU's borgere i 2016 var i risikozonen for at blive fattige eller socialt ekskluderede.
- I Tyskland har indførslen af "minijob" skabt en gruppe fattige arbejdstagere, der ikke kan tjene mere end 450 Euro, månedligt ligesom indførslen af en minimumsløn i 2015 på 8,5 Euro i timen har skubbet flere arbejdende tyskere ud i fattigdom.

Dansk fagbevægelse mener, at den europæiske investeringsplan bør følges op af yderligere tiltag, så vi får lagt sporerne til en langvarig og holdbar vækst. Koordineringen af den økonomiske politik i EU skal understøtte beskæftigelsen og social lighed, så vi ikke efterlader store dele af arbejdsstyrken i langtidsledighed eller i prekære job.

Europas 2020-strategi indeholder mål for bl.a. beskæftigelse, uddannelse og fattigdom. Et af målene er, at 75 pct. af den aktive europæiske befolkning i aldersgruppen 20-64 år skal være i beskæftigelse. Der brug for, at EU holder medlemslandene fast, så målene bliver bindende.

Digitalisering, automatisering og kunstig intelligens skaber nye beskæftigelsesmuligheder. Nye muligheder, men også nye udfordringer, hvor det traditionelle ansættelsesforhold og det

regelsæt, der følger med, skal spille sammen med de endnu ikke kendte beskæftigelsesformer, som fremtiden vil bringe.

Mange af de arbejdsopgaver, vi i dag ser på arbejdsmarkedet, er i risiko for at blive automatiseret. Fx har OECD vist, at ét ud af to job i OECD-landene vil ændre sig som følge af automatisering. Automatisering skaber også nye job i eksempelvis servicesektoren, men hvis arbejdsstyrken skal følge med udviklingen, kræver det en god efteruddannelse.

Et socialt Europa skal spille sammen med den danske model

Vi er et land, som har indrettet et arbejdsmarked, der i en europæisk kontekst er velfungerende. På det danske arbejdsmarked har lovgivningsmagten i høj grad overladt fastlæggelse af løn- og arbejdsvilkår til arbejdsmarkedets parter i kollektive overenskomster.

Når EU i fremtiden udmønter den europæiske søjles principper i konkrete initiativer skal det derfor ske med respekt for de aftalemodeller, der er opbygget af uafhængige og repræsentative sociale parter på lønmodtager- og arbejdsgiversiden. Jf. søjlen skal *"den gennemføres under passende hensyn til den rolle, arbejdsmarkedets parter spiller"*.

Med inspiration i den sociale søjle har Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Akademikerne (AC) identificeret fire områder, hvor der er behov for en ekstra indsats. Det drejer sig om:

- Bekæmp social dumping, så vi får fri bevægelighed på fair vilkår
- Gør livslang læring for alle på arbejdsmarkedet til et fælles ansvar
- Akut behov for et bedre arbejdsmiljø i Europa
- Et arbejdsmarked i forandring kræver handling.

I. Bekæmp social dumping, så vi får fri bevægelighed på fair vilkår

Det indre marked og arbejdskraftens frie bevægelighed er et centralt omdrejningspunkt for vækst, beskæftigelse og samhørigheden i Europa. Den sociale søjle er et forsøg på at skabe et fundament for opadgående konvergens i leve-, arbejds- og indkomstvilkår til gavn for alle. Bedre vilkår i fx de øst- og centraleuropæiske lande skal modvirke et nedadgående pres på løn- og arbejdsvilkår i de udsatte danske brancher. Eksempelvis var den gennemsnitlige årlige indkomst i 2015 seks til otte gange højere i Sverige og Danmark, end den var i Bulgarien og Rumænien.

Mange arbejdstagere oplever, at den frie bevægelighed ikke altid er fair bevægelighed. Det skal der gøres noget ved. Reglerne skal håndhæves bedre, nye tiltag skal adressere sektorspecifikke udfordringer og ambitionen om at skabe opadgående konvergens i leve-, arbejds- og indkomstvilkår skal realiseres.

Fagbevægelsens anbefalinger konkretiseres i *indstik I*.

II. Gør livslang læring for alle på arbejdsmarkedet til et fælles ansvar

Hvis Europa skal fastholde sin konkurrencemæssige globale position med udgangspunkt i en veluddannet arbejdsstyrke og et højt kvalifikationsniveau, skal livslang læring og opkvalificering for alle arbejdstagere uanset alder, jobfunktion eller uddannelsesbaggrund gøres til virkelighed.

Det er vanskeligt at forudsige de nye jobfunktioner, som teknologien fører med sig, men sikkert er det, at rigtigt mange kommer til at arbejde længere. Derfor er det afgørende at få

skabt et samfund, hvor arbejdstagernes kompetencer løbende bliver udviklet og tilpasset. EU og medlemslandene skal i fælleskab at levere på den sociale søjles første princip, som fastsætter, at *"alle har ret til livslang læring af høj kvalitet"*.

Fagbevægelsens anbefalinger konkretiseres i *indstik II*.

III. Akut behov for et bedre arbejdsmiljø i Europa

Globaliseringen samt den teknologiske og demografiske udvikling har stor indvirkning på den enkeltes trivsel og arbejdsliv. I Europa skal det ikke være muligt at konkurrere på bekostning af arbejdstagernes sikkerhed, sundhed eller grundlæggende arbejdsbetingelser. Desuden er et godt arbejdsmiljø en langsigtet god investering for samfundet såvel som for den enkelte virksomhed.

Når 8 pct. af alle kræfttilfælde i Europa er arbejdsrelaterede og stress er skyld i næsten halvdelen af mistede arbejdsdage, er vi langt fra Den sociale Søjles princip nr. ti, der fastslår, *"at arbejdstagere har ret til en høj grad af beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (...), og som giver dem mulighed for at forlænge deres deltagelse på arbejdsmarkedet"*. Stress, nedslidning og arbejdsrelateret kræft bør høre fortiden til.

Fagbevægelsens anbefalinger konkretiseres i *indstik III*.

IV. Et arbejdsmarked i forandring kræver handling

Lige adgang til arbejdsmarkedet er en forudsætning for den enkelte og samfundets bæredygtighed og velfærd. Det er dog langt fra tilfældet i dag. Mange bliver presset ud i usikre lønforhold og beskæftigelsesformer eller havner på kanten af arbejdsmarkedet. Derfor skal der sættes handling bag Den sociale Søjles princip nr. fem, så *"uanset ansættelsesforholdets type og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling, for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse"*.

Ligeløn mellem mænd og kvinder for lige arbejde og for arbejde af samme værdi er et af EU's grundlæggende principper og fremgår også af Den sociale Søjles princip nr. to. Skønt der er store nationale forskelle, er der ikke ligeløn i Europa. Ikke kun løngabet stiller kvinder svagere, også kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet er lavere end mænds.

Fagbevægelsens anbefalinger konkretiseres i *indstik IV*.

Kildehenvisninger

Agilis 2015 i European Agency for Health and Safety at Work (2017): *Estimating the costs of work-related accidents and ill-health: An analysis of European data sources*, s. 4.

Agilis, S. A. (2015): *Statistics and informatics. Final statistical report on the quality assessment and statistical analysis of the 2013 ad hoc module*.

Danmarks Statistik (2018): *Udvandring efter udvandringsland, statsborgerskab, tid, alder og køn*. 2015 udvandrede 8830 danskere, i 2016 9061 og i 2017 8837.

Erhvervsstyrelsen (2018): *25 years of the European single Market*.

EU-Kommissionen (2017): *Kommissionens meddelelse om modernisering af EU's arbejdsmiljølovgivning*, januar 2017.

Eurofound (2013): *Working conditions of young entrants to the labour market*, s. 21.

Eurofound (2016): *Low-wage jobs – an efficient tool to combat unemployment?*

Eurofound (2017): *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2017): *In-work poverty in the EU*, s. 1 og 16.

European Commission (2016): *Pension Reforms in the EU since the Early 2000's: Achievements and Challenges Ahead*, s. 8.

European Commission (2017): *Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy*, s. 8.

European Commission (2017): *The 2018 Ageing Report*, s. 35.

European Commission (2018): *Draft joint employment report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2019*, s. 12.

European Commission (2018): *Employment and Social Developments in Europe, Annual review 2018*, s. 40.

European Trade Union Institute (2017): *Benchmarking Working Europe*.

European Trade Union Institute (2018): *Cancer and work: understanding occupational cancers and taking action to eliminate them*, s. 277.

Eurostat (2016a): *Accidents at work statistics*.

Eurostat (2018): *Long-term unemployment by sex – annual average*.

Eurostat (2018): *Youth unemployment rate by sex, age and country of birth*.

Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018): *Automation, skills use and training, OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, s. 7.

