



LO's EU-strategi Ud i Europa



LO's EU-strategi / Ud i Europa
Udgivet af LO, Landsorganisationen i Danmark

Layout: LO
Tryk: Silkeborg Bogtryk

Oktober 2009

LO-varenr. 4714
ISBN-nr.: 978-87-7735-963-7
ISBN-online: 978-87-7735-965-1

LO's EU-strategi Ud i Europa

Indhold

7	Forord: Ud i Europa
8	Del I: Indflydelse i EU
8	Derfor: Indflydelse i EU
9	Kapitel 2: Det nye EU og indflydelse
11	Kapitel 3: Direkte med ved bordet
14	Kapitel 4: De store indsatsområder
16	Kapitel 5: Flexicurity som løftestang
18	Del II: Udfordringer
18	Kapitel 6: Social dumping i det indre marked
21	Kapitel 7: Flere liberaliseringer
25	Kapitel 8: Kampen om den offentlige sektor
29	Kapitel 9: EF-Domstolen – Laval-dommen
31	Kapitel 10: De nye og næste medlemslande
35	Del III: Det gode arbejdsliv
35	Kapitel 11: Den sociale dimension – og den sociale dialog
40	Kapitel 12: Det gode arbejdsmiljø
42	Del IV: Rammerne
42	Kapitel 13: Befolkning, beskæftigelse og EU
50	Kapitel 14: Den store verden – den frie handel

56 **Del V: Bilag**

- 56 Bilag 1: Forbeholdenes historie, betydning og mulighederne for at komme af med dem
- 57 Bilag 2: Eksempel på et rådgivende udvalg på arbejdsmiljø
- 58 Bilag 3: Oversigt over de EFS' komitéer LO sidder
- 59 Bilag 4: Oversigt over social dialog på sektorniveau
- 60 Bilag 5: Tidslinje for den sociale dialog i EU
- 61 Bilag 6: LO kongressen 2003 vedtagelse om det supplerende arbejdsretslige system
- 66 Bilag 7: Deltagerne i de specialudvalg, som LO er med i
- 67 Bilag 8: Flexicurity – de 8 fælles principper
- 68 Bilag 9: Om implementeringen af direktiver på det indre marked
- 70 Bilag 10: ILO's konvention 94, arbejdsklausulen
- 71 Bilag 11: Højtidelig erklæring fra EU-topmødet juni 2009 om arbejdstageres rettigheder, Charteret for grundlæggende rettigheder og borgerinitiativet.
- 72 Bilag 12: Protokol om tjenesteydelser af almen interesse
- 73 Bilag 13: EF-Domstolens to domme



Ud i Europa

Formålet med dette oplæg er at sammenfatte LO's arbejde med europæiske spørgsmål.

Udarbejdelsen er sket med det formål at fortælle, hvordan LO vil vægte og varetage de enkelte europæiske indsatsområder for lønmodtagerne i Danmark og de andre 26 EU-lande.

Med andre ord: Hvorfor er det vigtigt for LO at engagere sig stærkere netop nu? Hvordan skal det ske? Og hvilke politiske områder skal LO fokusere på?

Oplægget skal supplere det EU-arbejde, som foregår i forbundene og kartellerne. Det er således en strategi for det centrale LO-arbejde.

Den er skrevet under den værste økonomiske krise siden 1930'erne. Det præger naturligvis det politiske arbejde. Fagbevægelsen skal være i stand til at flytte kriseindsatsen fra redning af banker og bankdirektører til skabelse af beskæftigelse for alle.

Men strategien beskriver også de helt store udfordringer, som Danmark og EU stod overfor allerede før den økonomiske krise: Befolkningssammensætningen, globaliseringen og den globale opvarmning.¹

Nogle problemer er blevet større, andre blot anderledes.

Der er mange flere ældre og der er færre unge til at fastholde og udvikle velfærd og velstand. Det kræver uddannelse, omstilling og aktivering.

Internationaliseringen og globaliseringen er der stadig, men den grænseløse beundring for de grænseløse og grænseoverskridende markeds kræfter møder større kritik end nogensinde. Det samme gør den grådighed, der var med til at fremkalde krisen.

Derfor har arbejderbevægelsen netop nu bedre muligheder for at påvirke til en fornuftig udvikling for de mange.

LO og de øvrige faglige organisationer i Danmark og Europa har både nationalt og på EU-plan ret til at deltage og rådgive på

steder, der giver særlige muligheder for indflydelse på EU-samarbejdet.

Disse muligheder skal bruges fuldt ud på alle niveauer.

Krisen er den bedste anledning til en ny start med en stærkere indsats. Men de dramatiske ændringer i samarbejdets form og indhold – som kommer med Lissabon-traktaten – kræver også den tidlige, stærke og meget koordinerede indsats, der nu lægges op til.

Europa er foreløbig kommet meget bedre gennem den økonomiske og finansielle krise end USA. Forklaringen er den enkle, at Europa har en større offentlig sektor, der ikke vælter på samme måde som privatiserede korthuse. Det skal man også holde sig for øje i tænkningen om tjenesteydelsernes og den offentlige sektors fremtid på det indre marked.

EU-landenes indre marked med fri bevægelighed er stadig det stærkeste politiske omdrejningspunkt i krisestyringen. Men fokus må flyttes fra redning af bankverdenen til skabelse af nye arbejdspladser. Og søgelyset må rettes mod de grænsehoppende lykkeriddere, der misbruger den frie bevægelighed til at undergrave overenskomster og undlade betaling af skat, moms og afgifter. Det giver ikke øget konkurrence, men konkurrenceforvridning til skade for ordentlige virksomheder.

Selvbeskyttelse, protektionisme og lukket afvises som kortsigtet. LO skal først og fremmest varetage medlemmernes og organisationernes interesser på kort og på lang sigt. Det gør vi bedst ved at gå ud i Europa og præge det europæiske samarbejde.

Harald Børsting
Formand for LO

1) LO's klimastrategi bygger på den klima-politiske vedtagelse i LO's hovedbestyrelse i august 2008.

Del I: Indflydelse i EU

1. Derfor: Indflydelse i EU

Store dele af lovgivningen i alle europæiske lande bygger nu på regler, der i første omgang er vedtaget i Den Europæiske Union. I mange tilfælde er diskussionen begyndt i det enkelte medlemsland eller i et samspil mellem landene. På områder, hvor der ikke skal lovgives på europæisk plan, forhandles alligevel i velorganiserede rammer, så man kan overtage de gode ideer fra hinanden.

Derfor kan varetagelsen af danske lønmodtageres interesser kun foregå effektivt ved at følge den europæiske lovgivningsproces og den europæiske debat meget tæt, både i Danmark, i EU og i andre lande.

Lønmodtagerne og deres organisationer må præge det daglige arbejde i det europæiske samarbejde. Der er så mange andre interessegrupper, der byder ind med ideer, forslag og politiske opfattelser. Det er ikke nok at have holdninger. Man skal også kende sin besøgstid for at få dem med i beslutningsprocessen.

Begrundelsen for et nyt og højere aktivitetsniveau er således også, at de faglige modspillere og de store virksomhedsinteresser er tidligt ude.

Allerede i dag beskæftiger EU sig med næsten alle de politikområder, der påvirker samfundsudviklingen bredt. Derfor må LO prioritere de områder, der skal søges indflydelse på.

I oplæggets del II - IV beskrives indgående de områder af EU, som LO vil koncentrere sin indsats om. Fokusområderne kan i overskrifter sammenfattes i 4 hovedpunkter:

- Beskæftigelsespolitikken, herunder den økonomiske politik. Behovet for fremtidig arbejdskraft og livslang opkvalificering af det enkelte menneske.
- Videreudvikling af det indre marked, især tjenesteydelser og lønmodtagernes fri bevægelighed, men også stabilisering af det indre marked ved at hindre det

misbrug af grænsevandringen, der har social dumping som formål. Her er konfliktretten helt central.

- EU's såkaldte sociale dimension. Arbejdstagerrettigheder og arbejdsmiljø. Direktiver af betydning for danske overenskomster og den danske arbejdsmarkedsmodel.
- Handelspolitikken. Også uden for EU er der behov for rammebetingelser så beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår reguleres i frihandelsaftalerne.

I LO's hidtidige EU-arbejde har vægten først og fremmest ligget på at vurdere EU-politikken påvirkning af det danske arbejdsmarked og den økonomiske udvikling i Danmark. Vi forsvarede en dansk dagsorden.

Netop fordi varetagelsen af danske interesser stadig er det centrale, er det nu nødvendigt at præge selve den europæiske dagsorden inden for fokusområderne.

2. Det nye EU og indflydelse

Den forventede vedtagelse af Lissabon-traktaten bliver slutstenen på den udvikling, der har gjort Europa-Parlamentet til medlovgiver på næsten alle væsentlige områder.

Både medlemslandene, EU-kommissionen, Europa-Parlamentet og de 27 EU-landes parlamenter vil med den kommende traktat agere anderledes end før.

Derfor er tiden inde til at skifte omdrejningstakt for at møde aktørerne i deres nye situation:

- Europa-Parlamentet får mere magt.
- Europa-Parlamentet får stort set medbestemmelse på alle EU-områder gennem den almindelige lovgivningsprocedure.
- Det er stadig et aktivistisk parlament.
- Initiativret er ikke noget, Europa-Parlamentet har. Det er noget, man tager, når udviklingen kræver det.

Savner Europa-Parlamentet indflydelse på et bestemt område, kan brugsretten til EU-budgettets penge altid fremme eller bremse EU-kommissionens eller Ministerrådets initiativer.

12 medlemslande stod sammen om den store udvidelse af samarbejdet med Maastricht-traktaten 1992.

Dengang blev Europa-Parlamentet løftet til medlovgiver på få områder. Siden er Amsterdam-traktaten med arbejdsmarkedspolitik og Nice-traktaten kommet til. Lissabon-traktaten er slutstenen.

I fremtiden er der mindst 27 lande i samarbejdet på Lissabon-traktatens grundlag.

Og Europa-Parlamentet er for det meste lige så stærkt som medlemslandene tilsammen.

Grundlaget er lovgivning på mange flere politikområder end tidligere.

Det er et nyt EU, et stærkere EU og lejlighedsvis et mere forpligtende europæisk samarbejde.

Men det er tillige et samarbejde med løse

samarbejdsformer, der også giver de aktive, handlingsorienterede og inspirerede deltagere mulighed for stor indflydelse, hvis de er tidligt ude.

Derfor løfter LO sin europæiske indsats, så lønmodtagernes fingeraftryk bliver mere synlige på den europæiske dagsorden og i den europæiske lovgivning.

Lønmodtagernes organisationer kan meget. Og mere i et tæt samarbejde med aktive og engagerede kolleger hjemme og ude.

Der er mange aktører og mange samarbejdsformer. Nye og gamle.

- Ministerrådet fastholder kvalificeret flertal på meget af arbejdsmarkedspolitikken
- På arbejdsmarkedsområdet vedtages sager om vandrende arbejdstageres sociale sikring i fremtiden ved kvalificeret flertal. Det betyder, at færre lande kan sætte sig igennem, men uenige lande kan appellere en beslutning til Det Europæiske Råd. Topmødet træffer så den endelige afgørelse i enstemmighed.
- Der indføres ikke nye flertalsafgørelser på andre dele af arbejdsmarkedspolitikken.
- Lissabon-traktaten løfter Charteret om Grundlæggende Rettigheder til et rettighedskatalog med bindende virkning. Det kan blive en ny løftestang for lønmodtagerrettigheder.
- I den almindelige lovgivningsprocedure ligestilles Ministerrådet og Europa-Parlamentet.
- Europa-Parlamentets 20 stående udvalg kommer til at ligne traditionelle udvalg, der har afgørende indflydelse på forarbejdet til lovgivning.
- EU-Kommissionen har stadig en kommissær fra hvert land, men skal samarbejde tæt med Europa-Parlamentet for at bevare sin initiativret, sin styrke og rollen som forligsmager.

- De nationale parlamenter får rettigheder. De kan gå sammen og blokere forslag, der ikke respekterer nærhedsprincippet.

Fremtidens EU vil med Europa-Parlamentet i den afgørende rolle formentlig dele sig mere efter politiske anskuelser, men forlig hen over midten vil stadig give den største og mest sikre indflydelse.

EU med eller uden forbehold

Med Lissabon-traktaten kommer der et tættere samarbejde på både det økonomiske, det retspolitiske og det udenrigspolitiske område.

To af de danske forbehold omfatter de områder, hvor det forventes at EU-samarbejdet vil udvikle sig i de kommende år.

De danske forbehold forhindrer således deltagelse på områder, der er væsentlige for LO og lønmodtagerne. Eksempelvis:

- Danmarks mulighed for at påvirke EU's generelle økonomiske politik
- Udviklingen af reformer på arbejdsmarkedet og den finansielle politik
- Den kontrollerede indvandring af arbejdskraft
- Civilretslige regler for blandt andet virksomheder og arbejdstagere, der kan bruges til løsning af juridiske tvister over landegrænserne

Det er fortsat et uafklaret politisk spørgsmål, om og hvornår et eller flere af forbeholdene kommer til debat og folkeafstemning.

LO har allerede anbefalet en ophævelse af det økonomiske forbehold. Det er derfor en del af EU-strategien at arbejde for, at Danmark øger sin indflydelse på EU's generelle økonomiske politik.

Bilag 1: Forbeholdenes historie og baggrund.



3. Direkte med ved bordet

LO søger direkte indflydelse på den europæiske beslutningsproces, og har en del muligheder for at være med direkte ved arbejdsbordet:

- Gennem medlemskabet af EFS, Den europæiske faglige sammenslutning.
- Gennem repræsentanterne i ØSU, Det Økonomiske og Sociale Udvalg, hvor LO har to pladser.
- Deltagelse i udvalg, der rådgiver Kommissionen. Der er eksempelvis rådgivende udvalg om arbejdskraftens fri bevægelighed, uddannelse samt sundhed og sikkerhed, hvor LO for tiden er talsmand for arbejdstagergruppen.
- Deltagelse i bestyrelser for agenturerne: CEDEFOP (erhvervsuddannelser), Bilbao-agenturet (arbejds miljø) og Dublin-instituttet (leve- og arbejdsvilkår). Her produceres mange af de ideer og det materiale, der bruges af Kommissionen ved forberedelse af nye initiativer. Repræsentationen i EU's rådgivende udvalg og EFS' udvalg sker i samarbejde med AC og FTF. Koordinationen mellem de tre organisationers EU-medarbejdere foregår på grundlag af en samarbejdsaf-tale sidst opdateret i 2009.

I alle forsamlinger skal LO's repræsentanter fremme dansk fagbevægelses interesser. Lønmodtagerne i andre lande skal derfor også tilgodeses.

Bilag 2: Eksempel på en beskrivelse af det rådgivende udvalg for arbejdsmiljø.

Dansk fagbevægelse og EFS

EFS blev oprettet i 1973 på en stiftende generalforsamling i København og samler i dag stort set alle Europas fagbevægelser, uanset om grundholdningen er af socialistisk, kristen-demokratisk, kommunistisk eller faglig observans. Udover LO er FTF og AC også med. EFS har i dag tilslutning fra 82

faglige landsorganisationer og 12 industri-komiteer, eksempelvis Den Europæiske Metalarbejderføderation.

Gennem deltagelsen i EFS' beslutninger påvirker LO EU's beslutningsproces. LO er aktiv i EFS' besluttende organer, eksekutiv-komiteén og kongresserne. Desuden er LO repræsenteret i en række formelle og uformelle arbejdsgrupper, der er med til at udforme EFS' politik i forhold til EU og andet internationalt arbejde.

Bilag 3: Oversigt over medlemmerne i EFS' komiteer.

EFS valgte og ansatte i sekretariat har gode kontakter til EU-Kommissionen og Europa-Parlamentet og følger lovgivningsarbejdet tæt.

LO-kontoret i Bruxelles er placeret i EFS-bygningen. Det giver netværk og viden, som kan bruges ude og hjemme.

Forbund og fagsekretariater

EFS er som nævnt organiseret af de nationale landsorganisationer og de fagsekretariater, der organiserer de europæiske arbejdstagere branchevis. Eksempelvis arbejdere i fremstillingsindustrien, kemiarbejdere, bygningsarbejdere, offentligt ansatte og mange andre.

Fagsekretariaterne varetager de fagspecifikke europæiske spørgsmål i forhold til EFS og institutionerne i Bruxelles. Fagsekretariaterne har ret til at sende delegerede til EFS-kongresser og er medlem af Eksekutiv-komiteen, ligesom der sidder repræsentanter for fagsekretariaterne i EFS' styrekomiteé.

De fleste danske forbund og karteller er medlem af deres respektive fagsekretariater og har repræsentanter i deres ledelser.

Fagsekretariaterne er koordinerende i forhold til grænseoverskridende aftaler og social sektordialog.

Fagsekretariaternes virksomhed er en

betydelig og vigtig del af EFS-indsatsen i forhold til EU.

Landsorganisationer og fagsekretariater supplerer dermed hinanden i en tidlig fase af mange sager. Det kræver en tæt koordinering på nationalt plan, så dansk fagbevægelse handler koordineret.

EU og parternes rolle

Både den bestående Nice-traktat og den formelt kommende Lissabon-traktat giver arbejdsmarkedets parter mulighed for at få konkret indflydelse på den fremtidige arbejdsmarkedspolitik i EU.

EFS har en formel status i Den Sociale Dialog. Hvis arbejdsmarkedets europæiske parter er enige, kan de sammen vedtage europæiske aftaler, der omsættes til EU-lov gennem direktiver.

Det er en særlig nordisk variant, at vedtagne direktiver på arbejdsmarkedsområdet ikke skal gennemføres ved lov, men kan omsættes ved en aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

Det betyder, at arbejdsmarkedets parter i Danmark og i Sverige ved at begynde processen i EFS kan være med til at vedtage reglerne i Bruxelles og derefter gennemføre disse ved nationale aftaler.

Det er indflydelse fra start til mål, hvis parterne er enige.

Når Kommissionen fremsætter forslag om ny lovgivning på området, skal den høre arbejdsmarkedets parter om indholdet.

Parterne kan så meddele Kommissionen, at de ønsker at optage forhandlinger om indholdet i forslaget til den nye retsakt.

Hvis parterne når til enighed, vedtages aftalen af Rådet og Parlamentet.

Der er flere eks. på forhandlede direktiver:

- Forældreorlov
- Deltids- og tidsbegrænsede ansættelser i eksempelvis transportsektoren
- Gennemførelsen af ILO's reviderede søfartskonvention

Der foregår en løbende social dialog mellem arbejdsmarkedets parter. Dialogen reguleres i et flerårigt arbejdsprogram, der forhandles mellem parterne.²

Arbejdsprogrammet for 2009-2010 lægger op til følgende aktiviteter mellem parterne:

- En fælles anbefaling og definition af arbejdet med den fremtidige Lissabonstrategi. (Den vedtagne strategi løber til 2010).
- En fælles holdning til de sociale og beskæftigelsesmæssige konsekvenser af klimapolitikken for at begrænse negative effekter og udvikle fælles aktiviteter.
- Fælles overvågning af implementeringen af de fælles principper for flexicurity, der blev vedtaget på EU-topmødet i december 2007.
- Diskussion af mobilitet og økonomisk migration for at integrere migrantarbejdere på arbejdspladserne.

Ud over social dialog på hovedorganisationsniveau, er der mulighed for at udvikle dialogen på sektorniveau.

Bilag 4: Oversigt over dialogen på sektorniveau.

Den sociale dialog er en velegnet form til at udvikle "den europæiske model" i forlængelse af den danske og nordiske model på arbejdsmarkedet.

LO skal derfor bruge mange kræfter på, at dialogen, der fastholder de europæiske arbejdsgivere i en forhandlingsposition, styrkes.

Samtidig fastholdes *forhandlinger* som en måde at løse problemer og tilrettelægge arbejdsmarkedet på.

EU havde i forvejen en række medlemslande med et lovreguleret arbejdsmarked. Flere kom til, da de central- og østeuropæiske lande kom med.

2) Deltagere i den sociale dialog er fra arbejdstagersiden EFS (LO, FTF og AC). Fra Arbejdsgiversiden Business Europe (DA) UEAPME (Håndværksrådet) og CEEP (KL, Danske Regioner og Personalestyrelsen).

Derfor skal der også bruges politiske kræfter på at overbevise mange om, at *aftaler* er den bedste regulering på det arbejdsmarked, hvor parterne kender vilkårene.

Når antallet af aftaler mellem de europæiske parter øges, bliver der et særligt behov for instrumenter til at sikre gennemførelse og overholdelse.

LO har i den forbindelse været tidligt ude med det forslag til et europæisk tvist-løsningssystem, som EFS på kongressen i 2003 gjorde til sin politik.

Bilag 5: Tidslinje for den sociale dialog.

Bilag 6: LO-kongressens forslag om fremtidens EU-arbejdsret.

Det Økonomiske og Sociale Udvalg

Det Økonomiske og Sociale Udvalg, ØSU, er rådgivende og sammensat af folk med spidskompetencer på blandt andet arbejdsmarkedspolitikken. Men også landbrugets folk og forbrugerne er med.

Der kan højst være 350 medlemmer. Danmark har for tiden ni medlemmer. To repræsentanter fra LO og en fra FTF.

Udvalget skal høres om en lang række retsakter efter anmodning fra Rådet eller Kommissionen, ligesom medlemmerne kan

tage initiativ til at fremsætte udtalelser.

ØSU har i de senere år haft en aftagende betydning for arbejdet i de faglige organisationer, fordi den formaliserede sociale dialog giver større muligheder for at påvirke europæisk politik.

ØSU er dog en vigtig platform for at søge indflydelse. Netværk kan bygges op eller styrkes gennem udvalgets hyppige møder med en række centrale aktører på den europæiske scene.



4. De store indsatsområder

Slotsholmen og Ministerrådet

Den danske centraladministration spiller en stor rolle i forberedelsen af den danske regerings indsats i Ministerrådet og de mange arbejdsgrupper, som på flere niveauer forbereder ministrenes møder. Danske embedsfolk har kontakter til kolleger i andre lande og til Kommissionens medarbejdere. De er også med til at forberede en særlig indsats over for Europa-Parlamentets medlemmer, når sagen kræver det.

Derfor skal der holdes tæt kontakt med ministerierne gennem hele forløbet. Tidligt bedre end sent.

LO har også formel indflydelse på processen som medlem af nogle af de særlige EU-specialudvalg, der er nedsat af regeringen. Arbejdet koordineres i Udenrigsministeriet med bred deltagelse fra ministerier og organisationer.

Bilag 7: Liste over specialudvalgene og deres medlemmer.

Specialudvalgene udtaler sig om alle nye forslag.

Resultatet af specialudvalgenes møder indgår i regeringens fastlæggelse af den danske forhandlingslinje. Hvis der er enighed i specialudvalget, er man tæt på fastlæggelsen af den danske holdning.

Regeringens efterfølgende drøftelse foregår dels i regeringens EU-udvalg, der mødes hver uge, dels i Det Udenrigspolitiske Udvalg med udenrigsministeren som formand for ministrene med sager på EU-området.

Folketingets Europaudvalg formulerer ministerens forhandlingsmandat i Ministerrådet, og først her kan man sige, at den endelige danske holdning er fastlagt, men reelt skal indflydelse søges fra start.

Deltagelse i specialudvalgenes møder og fremsendelse af høringssvar til udvalg og ministerier skal derfor prioriteres.

Sideløbende med denne formelle deltagelse i beslutningsprocessen skal der fortsat holdes uformelle kontakter til Europaudvalgets medlemmer.

Specialudvalgene spiller en særlig rolle for opbygningen af netværk. Det er her man ser ministeriernes hold af sagsbehandlere, der også ved, hvem der arbejder med sagen andre steder.

Ministerierne er første led i den danske forhandlingskæde. Det er ministerierne, der gennem instruktioner til EU-repræsentationen i Bruxelles præsenterer den danske holdning og forhandlingslinje, som fremføres i Rådets arbejdsgrupper af de danske diplomater, ofte i parløb med udsendte ministeriefolk hjemmefra.

Fra arbejdsgrupperne går sagen til ambassadørniveauet med de faste repræsentanters ugentlige møde i COREPER.

Det er de mest vedholdende og mest vidende organisationsfolk, der får det bedste kendskab til arbejdsgang og papirgang. Som udgangspunkt er Slotsholmen påholdende med udlevering af rådsdokumenter. Det kræver en indsats.

Love og løs koordinering

Der er mange andre ting at drøfte med embedsværket ude og hjemme end det, der fører til lovgivning. Især på beskæftigelsesområdet er der mere tale om løs koordinering end lovgivning. Men den løse koordinering ligger i så faste rammer, at den skal følges tæt.

Den åbne koordinationsmetode dækker over, at reguleringen ikke sker gennem centraliseret lovgivning, men gennem en mere decentraliseret form, hvor den afgørende kompetence bliver hos medlemsstaterne.

Aftalerne er ikke bindende, og medlemsstaterne er ikke forpligtede til at implementere dem. Metoden bruges meget på områder med særlig interesse for LO som

f.eks. beskæftigelsespolitikken og social- og arbejdsmarkedspolitikken.

Selvom metoden er frivillig, vil den formentlig gennem *best practice* og erfaringsudveksling ganske langsomt føre til en mere ensartet politik, selvom der fortsat vil være nationale forskelle.

Metoden betyder, at Danmark kan fastholde sin særlige måde at føre arbejdsmarkedspolitik på, og samtidig bruge de mange fora med debat om arbejdsmarkedsspørgsmål til at argumentere for den danske model – og tage imod gode ideer og erfaringer fra de andre lande. Det indre marked reguleres fortsat gennem direktiver og forordninger.

Europa-Parlamentets førstebehandling

Europa-Parlamentet vedtager mellem 50 og 55 procent af alle retsakter ved første behandling.

I praksis betyder det, at Rådet efterfølgende bekræfter vedtagelsen.

Parlamentet har enten indtænkt medlemslandenes holdning eller afstemt vigtige spørgsmål undervejs.

Cirka 35 procent af retsakterne vedtages ved andenbehandlingen, hvor Europa-Parlamentets ændringer igen er forhandlet på plads med de 27 EU-lande i Rådet.

Ved den eventuelle andenbehandling kan der kun stilles ændringsforslag til de områder, der allerede er stillet forslag til i førstebehandlingen.

Omkring 10 procent af sagerne havner i den særlige forligsprocedure, hvor der i princippet kan forhandles om hele forslaget. I praksis koncentrerer forhandlingerne sig om Europa-Parlamentets mest kontroversielle ændringsforslag.

Med denne praksis er det altafgørende at tale med Europa-Parlamentets medlemmer forud for førstebehandlingen, hvis man vil have sine synspunkter til at indgå i forhandlingen.

Det kan ske i drøftelser med parlamentarikere fra de relevante udvalg. Der er altid et ansvarligt udvalg, men det henter opfattelser fra såkaldt korresponderende udvalg.

Der kan således sættes ind i flere udvalg og i de politiske grupper, hvis det er formålstjenligt at fremme ændringsforslag til Kommissionens udspil. Men når man når til Plenarforsamlingens behandling, er løbet kørt.

LO vil i sit samarbejde med Europa-Parlamentet og dets medlemmer nå længst ved at understrege de europæiske perspektiver. Hvis man vil fremme danske interesser, sker det bedst ved også at tilgodese andre landes lønmodtagere.

Selv om man ofte hører eller ser forestillinger om kæmpestore institutioner i Bruxelles, så er udgangspunktet det modsatte. Der er få sagsbehandlere i forhold til sagernes størrelse, kompleksitet og betydning. Derfor gælder det også i Bruxelles, at jo mere teknisk en sag er, jo mere er sagsbehandlere og forhandlere parat til at høre og læse, hvad der kommer fra troværdige samarbejdspartnere med fagligheden i orden.

Den viden kan og skal LO stille til rådighed; i Kommissionen og i Europa-Parlamentet.



5. Flexicurity som løftestang

EU har de senere år fokuseret stærkt på begrebet flexicurity. Det fleksible arbejdsmarked med en høj social tryghed suppleret med en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Kort sagt: Den danske model.

Der var naturligvis nogle, der fokuserede ensidigt på lønmodtagernes fleksibilitet og overså de andre elementer. Både EU-Kommissionen og en række medlemslande lagde sig i starten på denne linje. Det skabte usikkerhed og uvilje mod begrebet i en række faglige organisationer i det sydlige Europa, men efter et solidt arbejde i Europa-Parlamentet landede EU-landenes beskæftigelsesministre og EU-topmødet på et sæt balancerede konklusioner.

Det var den nu genvalgte EU-parlamentariker, Ole Christensen, (S) som 29. november 2007 fik de store politiske grupper og et flertal på 496 mod 92 til at stemme for sin betænkning om flexicurity.

Rapporten lægger op til, at fast arbejde – den tidsubestemte kontrakt – bør være grundstammen på arbejdsmarkedet, den lægger stor vægt på deltagelsen fra arbejdsmarkedets parter, og den vægter uddannelsen på en måde, der kan læses som klare danske fingeraftryk på rapporten.

Konklusionerne fastslog, at flexicurity omfatter følgende politikområder:

1. Fleksible og pålidelige kontraktuelle forhold gennem moderne arbejdsmarkedslovgivning, overenskomster og organisering af arbejdet.
2. Bredtfaavnende strategier for livslang læring for at sikre omstillings- og beskæftigelsessevne for arbejdstagere – særligt hos de mest udsatte grupper.
3. Effektive, aktive arbejdsmarkedspolitikker, der bidrager til at håndtere hurtige ændringer, reducere ledighedsperioder og lette omstilling til nye job.
4. Moderne sociale sikringssystemer med reel indkomstunderstøttelse, der tilskynder til beskæftigelse, øger mobiliteten på

arbejdsmarkedet og understøtter sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv.

Europa-Parlamentet og Rådet anlagde en meget bred fortolkning af begrebet flexicurity. Den går igen i de otte punkter, som medlemsstaterne hvert år skal rapportere til Kommissionen om.

Bilag 8: Oversigt over de otte punkter.

Debatten om flexicurity er fortsat i gang. Der blev talt flexicurity på et såkaldt beskæftigelsestopmøde i Tjekkiet i maj 2009.

EU-topmødet 18.-19. juni 2009 vedtog en erklæring, der bl.a. fremhæver flexicuritys rolle i bestræbelserne på at skabe flere job.

Flexicurity er i den aktuelle situation et vigtigt middel til at modernisere arbejdsmarkedene og forbedre deres tilpasningsevne. Det bør prioriteres at gøre arbejdsmarkedene klar til det kommende opsving: Skabe et gunstigt iværksætter- og jobskabelsesmiljø, investere i en veluddannet, omstillingsparat og motiveret arbejdsstyrke og gøre Europa til en konkurrencedygtig, videnbaseret, inklusiv, innovativ og miljøeffektiv økonomi. De sociale beskyttelsessystemer og politikkerne for social integration udfylder deres rolle som automatiske økonomiske stabilisatorer og som effektive mekanismer til afbødning af de sociale virkninger af afmatningen og til at hjælpe folk tilbage på arbejdsmarkedet. Opmærksomheden skal også rettes mod især de mest sårbare og mod nye risici for udstødelse.

Gennem mange år har den danske model været på dagsordenen alle steder i de europæiske institutioner og mange steder i Europa. Det vil den med topmødeerklæringen og de løbende rapporter også være i de kommende år.

Flexicurity er et godt eksempel på enkeltsagen som løftestang for dansk arbejdsmarkedspolitik og den danske model. Det er her, man kunne og kan fremhæve styrken i et aftalesystem med kollektive overenskomster. Det er også i denne debat, man kan arbejde for et udvidet partssamarbejde på europæisk plan, så europæisk minimumslovgivning suppleres med aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter.

LO var stærkt engageret og vil også være det i den fortsatte debat. Man kan godt kalde dette indsatsområde for "strategisk fortalervirksomhed for LO's arbejdsmarkedspolitik og den danske model."



Del II: Udfordringer

6. Social dumping i det indre marked

Det indre marked er omdrejningspunktet for Europas økonomiske dynamik og en vigtig del af det kit, der binder landene sammen. Det indre marked er så god en ide, at en række lande uden for EU har meldt sig ind i denne del af fællesskabet. Det gælder lande som Norge, Island og Liechtenstein.

I meddelelsen "Et indre marked for det 21. århundrede" lagde EU-Kommissionen sig på privatiseringslinjen. Man konstaterede, at det indre marked har været en succes både for erhvervslivet og for borgerne. Fra 1992 til 2006 har det ført til:

- En ekstra vækst på 2,15 procent
- Borgernes velstand er øget med 518 Euro i gennemsnit
- Over 15 millioner borgere har taget arbejde i et andet land eller slået sig ned i landet³

Kommissionen mener, at der er nye gevinster at hente ved yderligere åbninger af markedet - også over for den øvrige verden.

Foreløbig har den frie bevægelighed for arbejdstagere, varer, tjenesteydelser og kapital ført til over 7.000 forordninger og 1.900 direktiver siden det indre marked fik det store skub fremad fra 1986 til 1992.

Bilag 9: Implementering af direktiverne på det indre marked.

Der er imidlertid både uløste opgaver og mange problemer.

- Det helt store problem er de ekstremt hurtige udflytninger og hjemflytninger af firmaer og folk, så det er svært for både myndigheder og organisationer at få reglerne overholdt, inden turboflytterne er væk igen.
- På markedet for varer anslår Kommissionen, at karteldannelser årligt koster forbrugerne 200-500 milliarder kroner. Der anlægges flere sager og gives højere

bøder end før, men alligevel tror Kommissionen, at der er utallige uopklarede ulovligheder.

- Det uafklarede politiske spørgsmål er udviklingen af det frie indre marked for service- og tjenesteydelser. De hidtidige liberaliseringer har betydet store udfordringer for fagbevægelsen. Nu er spørgsmålet hvilke sektorer, der skal liberaliseres. Det er reelt spørgsmålet om, hvilken offentlig sektor Europa og de enkelte lande skal have. (Se kapitel 7 og 8).

Det indre marked misbruges

Debatten om fremmed arbejdskraft breder sig generelt i EU under krisen og sætter fokus på den fri bevægelighed for borgerne.

Kommissionen er interesseret i at få de europæiske parter på arbejdsmarkedet inddraget i krisestyringen, og det kan give ny indflydelse på arbejdsmarkeds- og velfærdspolitik.

LO er mere end parat til at tage denne særlige udfordring op.

Den største udfordring kommer fra de virksomheder, som forsøger at misbruge den frie bevægelighed. Dermed undergraver de ideen om det indre marked.

Der findes virksomheder, der som fribyttere og lykkeridder spekulerer i hurtige gevinster ved underbetaling og ubetalte regninger.

Misbruget gælder både underbetaling og manglende sikkerhed på arbejdspladsen.

Det drejer sig om turboflytternes manglende indbetaling af arbejdsmarkedsbidrag, socialbidrag, moms, afgifter og skat.

På få år har disse grænsevandrere efterladt en gæld til Danmark på over 500 millioner kroner. Mange andre lande har oplevet noget tilsvarende. På den måde giver det indre marked ikke mere konkurrence, men illoyal konkurrence til skade for de lovmedholdelige og anstændige virksomheder.

Det er den vigtigste hovedopgave for

3) Arbejdsrapport fra EU-Kommissionen til meddelelsen "Et indre marked for Europa i det 21. århundrede".

fagbevægelsen at modvirke denne form for social dumping, som de fleste medlemslande også har en stor interesse i at bringe til ophør.

Dertil kommer udfordringen fra de nye ansættelsesformer og nye måder at organisere arbejdet på.

Arbejdet organiseres eksempelvis som kolonnearbejde, hvor arbejdskraften kan være polsk, ansat i et irsk vikarbureau og udføre arbejde for en dansk virksomheds afdeling i Tyskland. Metoden er særlig udbredt i Tyskland og særligt i kødindustrien, der traditionelt har en svag overenskomstdekning.

De enkelte arbejdsopgaver udlægges til en virksomhedsentreprenør, kolonnefører, der står for ansættelse af arbejdskraften, ofte på daglejervilkår. Også danske slagterier har sendt opgaver til Tyskland med det resultat, at de har samarbejdet med en kolonnefører, der undergravede det indre marked ved underbetaling og ubetalt offentlig gæld.

De grænseoverskridende aktiviteter stiller særlige krav til samarbejde mellem de faglige organisationer. Det er svært at lave fagligt arbejde i forhold til kolleger med kortvarig ansættelse.

På samme måde har myndighederne vanskeligt ved at kræve regler for arbejdspladsen overholdt, og undervejs kan det være svært at skabe klarhed over, hvilket lands regler, der faktisk gælder.

Det er stærke, aktive og udfarende faglige organisationer og tæt fagligt samarbejde over grænserne, der bedst kan dæmme op for udnyttelse og ulovligheder.

Men der er også regler, der skal hindre forstyrrelser på de enkelte arbejdsmarkeder, f.eks. Servicedirektivet, Udstationeringsdirektivet, Vikardirektivet, Arbejdstidsdirektivet og Udbudsdirektivet. De skal bruges offensivt.

Kampen mod social dumping skal prio-

riteres langt højere i EU og i det internationale arbejde.

Det er fagbevægelsen, der skal presse på, men også virksomheder og myndigheder har en interesse i en omfattende indsats for at stabilisere ideen om det frie indre markeds øgede konkurrence. På lige og lovlige vilkår for alle.

Finansmarkeder og kapitalfonde

Det indre marked har også betydet, at finansmarkederne i Europa er blevet knyttet tættere sammen. De europæiske banker opererer på tværs af landegrænser, og der handles virksomheder mellem ejere i de forskellige medlemsstater. Danmark er blevet mere følsom over for finansielle kriser i Europa og det har ført til, at danske arbejdspladser er blevet opkøbt af udenlandske kapitalfonde.

Kritikken af kapitalfondene har været særligt stærk. De er for lukkede og deres konstruktioner svære at gennemskue. De stifter meget gæld, når de køber virksomheder, optimerer deres skattebetaling med tab af skatteprovenu til følge, og de komplicerer medarbejdernes adgang til relevant information. Nogle steder ses de også som direkte årsag til tab af arbejdspladser.

Det indre marked for finansielle ydelser er blevet udviklet via liberaliseringer og deregulering af kapitalbevægelser og den finansielle sektor generelt.

Den internationale finanskriser i 2008 og 2009 har åbnet verdens øjne for dette. Da finansboblen brast og kreditinstitutter faldt på striben, blotlagde det bankernes uansvarlige udlånspolitik, der ikke blev bremsset af et effektivt tilsyn og ordentlige spilleregler for den finansielle sektor.

Finanskrisen har dermed øget mulighederne for at tilvejebringe den nødvendige internationale regulering, der skal til for at skabe ansvarlighed i kapitalfondene og vel fungerende finansielle markeder. I EU er

der taget initiativer og igangsat arbejde, som skal føre til bedre finansiel regulering. Målet er at afhjælpe den nuværende krise og hindre gentagelser i fremtiden.

LO arbejder for, at der vedtages bedre EU-regulering og føres tilsyn med den finansielle sektor. Derudover arbejder LO for, at der vedtages regulering af kapitalfonde, hvor kravet er mere åbenhed og gennemsigtighed. Der bør også vedtages regulering, der minimerer potentielle interessekonflikter i forbindelse med kapitalfondsovertagelser og dæmmer op for kapitalfondenes aggressive skatteplanlægning.



7. Flere liberaliseringer

Liberaliseringens udfordringer for fagbevægelsen er til at få øje på. Løn og arbejdsforhold undergår betydelige forandringer – ofte til det værre.

Markedsliberaliseringerne tog fart i 1990'erne. Nyliberale vinde blæste i store dele af verden. Den ideologiske bærebølge påstod, at opgaver blev udført bedre og billigere, hvis de blev underlagt konkurrencen inden for det private erhvervsliv. Der er forskningsmæssigt underlag for at sige, at det ideologiske sommetider tog overhånd og foretog ufornuftige forandringer.

I Meddelelsen "Et indre marked for det 21. århundrede" siger Kommissionen ikke meget om, at de mange markedsliberaliseringer medfører forringede løn og arbejdsforhold for de ansatte. Det er en pointe, som den europæiske fagbevægelse, EFS, har påpeget.

Det samme har en række fagsekretariater sagt med støtte fra forskere.

Det indre marked for service- og tjenesteydelser vil vokse i de kommende år. Kommissionen antager, at tre ud af fire europæiske job i 2020 er inden for service- og tjenesteydelser. EU-Kommissionen har i årevis presset på for at få udnyttet friheden mere, så markedet for tjenester blev udvidet fra det nationale til det europæiske, så alle med andre ord kan udføre alle tjenesteydelser og serviceydelser i alle lande.

Servicedirektivet fra 2006 skubber til udviklingen. Nye liberaliseringer overfører offentlige opgaver til private. Alt gøres til en vare, der kan købes og sælges, og de nye liberaliseringer vil givetvis forringe lønmodtagernes vilkår. Og samtidig føres den politiske diskussion om velfærdssamfundet og det offentliges pligt til at garantere visse ydelser.

Der er masser af konfliktstof på området. Kommissionen vil presse på for det helt frie marked for tjenesteydelser. Mange medlemslande vil forsvare egne økonomiske

interesser og retten til selv at bestemme på offentlige kerneområder.

Den offentlige sektor i EU-landene har traditionelt haft en høj grad af organisering. Det betød ofte en stærk indflydelse for de faglige organisationer: Kollektive overenskomster, faste job og regulerede forhold.

I de offentlige virksomheder var der oftest tale om centrale forhandlinger og i nogle tilfælde endog statsligt regulerede lønforhold fra top til bund. Alligevel havde de faglige organisationer indflydelse. Lønforskelle var der, men de var på et niveau, der blev fundet rimeligt. Og folk skiftede sjældent job, men blev i den offentlige virksomhed.

Liberaliseringerne har ændret billedet, fremgår det af en række undersøgelser fra europæiske universiteter, fra Dublin-instituttet og fra det europæiske fagforeningsinstitut, ETUI.

Nu er vilkårene i mange tilfælde forringet væsentligt. Nye firmaer oprettes og nye medarbejdere får dårligere vilkår.

Deltidsansættelser, vikararbejde, tidsbestemte kontrakter bliver almindelige, og i nogle sektorer bliver selvstændige et udbredt begreb. Organiseringsgraden er lav i de nyoprettede selskaber.

- 90 procent af de nye job hos postvæsenet i Østrig er givet til "selvstændige".
- I Belgien får nye ansatte i el-sektoren typisk 22-34 procent mindre i løn end de "gamle" medarbejdere.
- I Storbritannien får nye ansatte samme løn som de gamle, men kommer ikke med i pensionsordninger.
- I Tyskland får postarbejdere i de nye firmaer ned til 400 euro om måneden.⁴ Og Deutsche Post har over 1800 underleverandører, herunder taxivognmænd, der tømmer brevkasser.
- I Sverige hyrer busselskaber nu chauffører på daglejerbasis.
- Overenskomster bliver nu indgået på

4) Thorsten Schulten, Torsten Brandt, Christoph Hermann i ETUI's Transfer, nr. 2, 2008.

firmaniveau, og der er en større opdeling mellem de ansatte med mange forskellige ansættelsesformer og også løse ansættelser.

Liberaliseringer har også ført til forringede arbejdstider. Arbejdsugen forlænges måske, pauser forkortes eller afskaffes. Det samme med hvileperioder.⁵ Deltidsarbejde er også blevet mere udbredt. Og arbejdstiden sættes nogle steder op uden ekstra betaling. Livsarbejdstiden forlænges med en højere pensionsalder.

Det kan udlægges som om liberaliseringerne har skabt fleksibilitet, og det bliver det.

Det kan også udlægges som forringelser for de ansatte. Og det er, hvad det er.

Undersøgelserne om emnet konkluderer, at liberaliseringerne har ført til generelt dårligere arbejds- og lønforhold:

- Større forskelle mellem de enkelte arbejdsområder
- Mere individuelle lønftaler også i de enkelte grupper

Flere forskere konkluderer, at det blandt andet er den lavere organiseringsgrad i den (nyetablerede) private sektor, der forklarer den negative udvikling. Det var den stærke organisering, der gav de gode forhold.

Disse forhold vil præge den europæiske faglige debat og den politiske debat om den offentlige sektor i de kommende år.

Dansk fagbevægelse er klar til at præsentere de hidtidige danske erfaringer i både de faglige og politiske forsamlinger.

Liberaliseringsgevinst med fejl og faldgruber

De fleste undersøgelser viser en øget produktivitet, når de tidligere offentlige monopoler er påført konkurrence. Men undersøgelser peger også på, at der er faldgruber. En stor del af forbedringerne skyldes:

- besparelser
- lavere lønninger til de ansatte
- atypiske ansættelsesformer

Den britiske forsker og direktør for Public Service International Research Unit i London, David Hall, er generelt kritisk over for påstande om, at der er sket forbedringer af produktiviteten gennem privatiseringer.⁶ Han mener, at det er gået den gale vej både i privatiseringen af vandforsyningen og i hospitalssektoren i Storbritannien.

Han medgiver, at investeringerne i vandforsyningen gik op efter liberaliseringen i 1989. Men det kan næppe udlægges som en succes, for stigningstaksten i investeringerne var større i årene op til privatiseringen end efter. Investeringstempoet gik ned, selv om der fra EU kom krav om bedre behandling af spildevand – krav, der forklarer en stor del af de nye investeringer.

Hall peger samtidig på, at investeringerne sker gennem låneoptagelse i de selskaber, der var gældfrie ved privatiseringen, ikke ved aktionærinvesteringer eller udstedelse af virksomhedsobligationer. En stor del af lånene kommer fra den Europæiske Investeringsbank.

Andre undersøgelser afviser, at private selskaber nødvendigvis er mere effektive end offentlige. Et projekt fra den asiatiske udviklingsbank viser ifølge den britiske Public and Commercial Services Union, PCS⁷, at danske offentlige vandværker har det mindste spild. I København er det årlige spild på fire procent, i de offentlige værker i Paris og Milano er det 10 procent, mens de private selskaber i Storbritannien er oppe på 26 procent og 32 procent for Thames Water.

De nye forhold er illustreret i tabel 7.1.

Udbud og arbejdsklausuler

Offentlige myndigheder skal overholde EU's udbudsdirektiv. Det gælder ved indgå-

5) Ses ofte i arbejdsintensive sektorer som transport.

6) Se især Hall, Privatisation in water and health services in UK, i ETUI's "Priv. amd Lib. Of public ..."

7) John Medhurst, PCS, papir til ETUI-, EOSU og SALTSA-konferencen, nov. 2007.

Tabel 7.1: Udviklingen i job efter liberaliseringer

	Offentlig sektor før liberaliseringer	Tidligere off. monopoler (efter lib.)	Nye aktører på markedet
Kollektive forhandlinger	Centraliserede	På firmaniveau	Decentraliserede, splittet op eller uden overenskomster
Dækningsgrad	Høj	Høj	Lav
Arbejdsstatus	Embedsmænd eller offentligt ansatte	Få tjenestemænd og færre offentligt ansatte	Privatansatte eller selvstændige
Arbejdskraften	Homogen	Stærk opdeling - mange løse ansættelsesformer (en 2/3-arbejdsstyrke)	Samme
Jobsikkerhed	Høj	Relativ høj for de fastansatte - lav for dem med løse ansættelsesformer	Lav
Konkurrence om løn- og arbejdsforhold	Lav	Høj	Høj

else af offentlige vareindkøbskontrakter, offentlige kontrakter om tjenesteydelser samt offentlige bygge- og anlægskontrakter.

Det er senest opdateret som direktiv nr. 2004/18/EF den 31. marts 2004.

Men de offentlige myndigheder skal også overholde ILO-konvention om arbejdsklausuler om løn- og arbejdsvilkår i offentlige kontrakter (nr. 94). Konventionen er endelig godkendt i Danmark i 1955.

Konventionen forpligter til, at offentlige myndigheder indsætter en arbejdsklausul i offentlige kontrakter med private leverandører. Efter ILO-konventionens art. 1, stk 1, skal reglerne overholdes af centrale myndigheder. Efter art. 1, stk. 2, kan Danmark selv bestemme, hvilke lokale myndigheder, der skal overholde reglerne. Der gælder derfor ikke de samme regler for centrale og lokale myndigheder.

Bilag 10: Arbejdsklausulens ordlyd.

Minister og tilsvarende styrelser m.v. skal overholde arbejdsklausulen ved kontrakter, som omfatter:

- anlægs- og byggearbejder, herunder ombygning, reparation eller nedrivning
- fabrikation, samling, behandling eller afskibning af materialer, tilbehør eller udstyr
- præstering af tjenesteydelser

Kommuner og regioner skal kun indsætte arbejdsklausuler ved "offentlige bygge- og anlægsarbejder".

ILO-konventionen fik fornyet interesse for fagbevægelsen, da EF-Domstolen den 3. april 2008 afgjorde den omdiskuterede tyske Rüffert-sag. Domstolen fastslog, at en delstat ved udbud af opgaver ikke kunne tvinge udenlandske firmaer til at følge en bestemt fastsat mindsteløn. EU-Kommissionen har siden hævdet, at ILO-konventionen ikke var interessant i den tyske sag, fordi Tyskland ikke har ratificeret konventionen.

At der stadig er en konflikt fremgår af, at ILO på en konference i 2008 i en skriftlig udtalelse påpegede, at organisationen var rede til at diskutere de aktuelle domme og herunder Rüffert-sagen, fordi man fandt, at de havde indflydelse på de offentlige udbud.

Fagbevægelsen er nu inddraget i en ny diskussion om offentlige udbud på det indre marked. Der skal findes fælles fodslag med den øvrige europæiske fagbevægelse. Og LO skal både i ILO, EFS og EU formidle grundholdning og strategi for at modvirke underbud baseret på underbetaling i strid med ILO-reglerne - uanset hvem der har udbudt opgaven.

Det er et langt, sejt træk at få alle delta-

gerlandene på det indre marked til at ratificere ILO-konvention nr. 94 eller arbejde for en udvidet konvention, der dækker europæiske normer for anstændigt arbejde samt respekt for faglige rettigheder.

Der er en åbenlys risiko for, at stratenrøvere og lykkeriddere ved at hoppe hastigt frem og tilbage over grænserne på det indre marked, kan udfordre de lovlydige og anstændige virksomheder. Rüffert-dommen siger det indirekte.

I LO-strategien for det indre marked indgår også ønsket om at udvikle de mekanismer, der sikrer at løn, skat, moms og gæld betales. Den type af problemer for det ordentlige arbejdsmarked og de ordentlige arbejdspladser må ikke forstørres fordi det indre marked bliver større og bredere.



8. Kampen om den offentlige sektor

De enkelte EU-lande kan fortsat selv definere og beslutte, hvordan de vil indrette deres offentlige sektor. Men det skal ske med respekt for nogle af traktatens grundlæggende regler om konkurrence.

Den offentlige sektor skal ikke være statsstøtte til opgaver, der kan løses bedre og billigere af andre. Men den skal være der som en anerkendt del af fællesskabets værdier.

Det er slået fast i Amsterdam-traktatens og senest understreget i Lissabon-traktatens artikel 14, og det er slået fast i indledningen til Charteret om grundlæggende rettigheder.

Artikel 14: ...” i betragtning af den plads, som tjenesteydelser af almen økonomisk interesse indtager i Unionens fælles værdinormer, og den rolle, som de spiller med henblik på at fremme social og territorial samhørighed, sørger Unionen og medlemsstaterne inden for deres respektive kompetenceområde og inden for rammerne af traktatens anvendelsesområde for, at sådanne tjenester ydes på grundlag af principper og vilkår, navnlig økonomisk og finansielle, der gør det muligt for dem at opfylde deres opgaver. Europa-Parlamentet og Rådet fastlægger ved forordning efter almindelig lovgivningsprocedure disse principper og vilkår, uden at dette anfægter medlemsstaternes kompetence til under overholdelse af traktaterne at levere, udlægge og finansiere sådanne tjenesteydelser”.

Indledningen til Charteret: *”Unionen bidrager til bevarelsen og udviklingen af disse fælles værdier under hensyn til de europæiske folks forskelligartede kulturer og traditioner samt til medlemsstaternes nationale identitet og organisering af deres offentlige myndigheder på nationalt, regionalt og lokalt plan”.*

Og så fik den offentlige sektor sammen med arbejdstagerrettigheder sin egen højtidelige erklæring på EU-topmødet den 18.-19.juni 2009. Erklæringen blev skrevet for at tilfredsstille irske ønsker forud for en ny

folkeafstemning om Lissabon-traktaten. Erklæringen lægger stor vægt på *” offentlige tjenester ”* og på *”de nationale, regionale og lokale myndigheders vigtige rolle og vide skønsbeføjelser med hensyn til at levere, udlægge og tilrettelægge tjenesteydelser af almen økonomisk interesse.”*

Bilag 11: Højtidelig erklæring om arbejdstagerrettigheder samt Charteret for grundlæggende rettigheder og borgerinitiativ.

Gennem private virksomheders klager til EU-Kommissionens konkurrencedirektorat og gennem sager ved EF-Domstolen lægges der et pres på både kommuner, regioner og stater for at drive den offentlige virksomhed effektivt.

Kampen om markedet er også et juridisk opgør.

Den faglige indsats må således være mangfoldig: Faglig, politisk og juridisk.

Princippet om solidaritet danner et langt stykke ad vejen den basis, som EF-Domstolen er gået frem efter i konkrete afgørelser.⁸ Medlemslandene får temmeligt frie vilkår til at fastsætte, hvilken service de venter, at befolkningen kræver udført på en bestemt måde ud fra solidaritetshensyn og ikke ud fra rene markedshensyn.

Landene har ret til at udelukke områder for den fri konkurrence.⁹

Forslaget til en regulering af patienternes mobilitet på *”det indre hospitalsmarked”* vil blive drøftet de kommende år. Det er EF-Domstolen, der har skabt presset på de enkelte landes behandlingssystemer. Sygehusene skal levere ydelserne i tide – eller se patienten tage til et andet EU-land.

Temaet tikker som en bombe. Det drejer sig om flere hensyn:

- den fri bevægelighed
- forbrugerinteresser/patientinteresser
- solidaritet/lighed spiller ind

8 og 9) Public Service as Social Solidarity, Nina Boeger, School of Law, University of Bristol.

Den europæiske fagbevægelse følger udviklingen på disse områder tæt.

Det er en meget højt prioriteret opgave at fastholde de enkelte landes mulighed for at fastlægge offentlige opgaver og deres udførelse.

Tidligere har det drejet sig om telekommunikation, post, transport og energi. Nu er der også kommet fokus på uddannelse, sundhedsydelser, socialydelser, affaldshåndtering og vandforsyning, og EU-Kommissionen er motor.

Diskussionerne om liberaliseringerne, privatiseringerne og de offentlige udbud har som nævnt ofte været ideologiske.

I 1980'ernes og 90'ernes bølge af politisk liberalisme dæmoniserede dele af den offentlige sektor. Men den offentlige sektor har også fået en rimelig udfordring med ønsker om, at opgaver skal løses bedst og billigst uanset om det er offentligt eller privat.

Bedst for hvem? Billigst for hvem? Kvalitet? De ansatte som tidligt nedslidte? Er der opgaver, der naturligt er offentlige – og så med eller uden konkurrence?

De to begreber "tjenester af almen interesse" og "tjenester af almen økonomisk interesse" er kommet mere i fokus og EF-Domstolen har givet sine bud på, hvad der skal konkurreres om.

Tjenester og tjenesteydelser er et overbegreb for opgaver med en nærmest historisk rollefordeling i de fleste lande bortset fra de tidligere kommunistiske lande:

- Private har domineret den finansielle sektor, advokat- og revisionskontorer, konsulenthuse, hotel- og restaurationsbranchen, biludlejning, underholdningsindustrien, samt personlige pleje så som frisører og den slags.
- Det offentlige har traditionelt taget sig af transport, dele af byggesektoren med en række vedligeholdelsesopgaver, radio og fjernsyn, sundhedsområdet samt undervisning.

Den europa-politiske fokusering på området er klar. Dels er det et stort område med voksevækst, dels er det fortsat nationalt domineret.

Ifølge Kommissionen udgør sektoren 56 procent af EU's BNP med 70 procent af alle beskæftigede her. Politiske interesser og erhvervsinteresser må selvfølgelig sætte fokus på her.

EU-landene står stærkt. I 2003 tegnede EU sig for 26 procent af markedet for service og USA blot 20 procent. EU-landene får samtidig stadig flere serviceopgaver i andre dele af verden.

Kommissionens generaldirektorat for det indre marked har ikke haft løn og arbejdsforhold i et særligt fokus.

Også af den grund har den europæiske fagbevægelse krævet indramning af de opgaver, der lå uden for konkurrence. Forskere har givet deres bidrag ud fra mere teoretiske overvejelser.

Professor Peter Nedergaard, Copenhagen Business School mener, at der kan findes rammer. Flere internationale forskere følger i samme spor og påviser nogle opgaver som naturlige offentlige opgaver.

Både lønmodtagere og arbejdsgivere (CEEP) i den offentlige sektor bestrider, at vilkår og opgaver altid kan defineres, så konkurrencen bliver lige.

- Forbrugerne kan ikke kende kvaliteten på elektricitet, gas eller vand på samme måde som kvaliteten ved køb af en bil eller cykel. Hvis den nye leverandør svigter på kvalitet, kan man ikke bare lige levere tilbage.
- Forsyningsikkerhedens værdi kan ikke måles, og forsyningsikkerhed er afgørende ikke bare for vand, el, gas, varme eller posten, men også for politiet, domstole og forsvaret.
- Hvis private driver fængslerne, forsvinder det naturlige incitament til at få de kriminelle væk fra kriminalitet. Der er

positive eller negative spill-over-effekter på mange områder.

- Forsyningssikkerhed spiller den altafgørende rolle på områder som vandforsyning, forsvar, el og gasværker, politi og dele af posten.

Der kan bestemt argumenteres for "naturlige monopoler", eller opgaver som det offentlige altid skal være en del af. Regeringens førelse ude og hjemme, regeludstedelse, politi, domstole og forsvar er i centrum, derefter kommer efter dansk opfattelse eksempelvis sundhed og uddannelsesområder.

Der bliver store politiske slag om det meste. Private vagtværn blomstrer op, og Storbritannien har som det første land fulgt USA med de privatiserede fængsler.

Ved Lissabon-traktatens ikrafttræden træder den særlige protokol om tjenesteydelser af almen interesse også i kraft.

Bilag 12: Protokol om tjenesteydelser af almen interesse

LO-strategien for indflydelse skal være gearret til både det ideologiske, økonomiske og faktiske og praktiske:

- Flere og flere virksomheder og lønmodtagere vil bevæge sig på det indre marked
- Overenskomstdækning og konfliktret i forhold til de mange bevægelige lønmodtagere
- Den politiske og faglige debat vil foregå og skal følges i alle EU-lande
- Der skal koordineres tæt med forbund og karteller

LO skal arbejde for, at EU ikke får yderligere kompetence til at definere, hvad der er offentlige opgaver, og hvad der kan udbydes i konkurrence.

LO's udgangspunkt er ønsket om at opnå de mest optimale velfærdsøkonomiske vilkår¹⁰.

Kvaliteten i tjenesteydelserne og medlemsstaternes interne solidaritet og sammenhængskraft skal prioriteres over markedslovene. Arbejdet kunne tage udgangs-

Tabel 8.1: Opdeling af tjenesteydelser på baggrund af velfærdsøkonomien

Grader af frihandel	Velfærdsøkonomisk karakteristisk	Eksempler på tjenesteydelser
Ingen frihandel	Naturlig statslig opgave	Forsvar Offentlig regulering Belysningsvæsen
Mulighed for national beskyttelse	Afgørende opgaver for samfundets funktion og succes	Uddannelsesområdet Sundhedsvæsen Transport
Frihandel suppleret med forbrugerbeskyttelse	Forskelligt informationsniveau mellem leverandører og kunder	Bankvirksomhed Telekommunikation Forsikringsvirksomhed
Frihandel	Ingen særlige karakteristika	Hoteldrift Reklamevirksomhed Byggeri
Fundament: Alle tjenesteydelserne skal underlægges bestemmelserne om forsyningspligt		

Kilde: Professor Peter Nedergaard

¹⁰ Velfærdsøkonomien er udviklet med henblik på at analysere individers økonomiske adfærd i moderne velfærdssamfund med både en udbygget offentlig sektor og en konkurrenceudsat privat sektor. Velfærdsøkonomien har i den situation som mål at maksimere den samfundsmæssige velfærd ved at analysere de økonomiske aktiviteter, som individerne i samfundet foretager. Der er to vigtige sider af velfærdsøkonomien. Den første drejer sig om den økonomiske effektivitet ("samfundskagens størrelse"). Den anden drejer sig om indkomstfordelingen ("samfundskagens fordeling").

punkt i den anbefalede fordeling i tabel 8.1.

I tabel 8.1. kan transport, energi og telekommunikation strategisk deles op, så der er dele af aktiviteterne inden for disse om-

råder, der ikke egner sig til at blive underlagt markedets konkurrence, mens der er andre, der godt kan. Dette kan sættes op som i tabel 8.2.

Tabel 8.2: Områder for offentligt monopol og områder for konkurrence

	Ikke-konkurrenceegnede aktiviteter	Mulig konkurrence
Telekommunikation	Lange netværks-forbindelser	Mobiltelefoni, kabel-tv lokale telefonvæsener
Post	Dør til dør tjenester af den almindelige post til alle	Hastepost og pakker til virksomheder i tæt bebyggede områder
Elforsyning	De lange transmissionsnet og lokal distribution	El-værker
Gasforsyning	Som el-forsyningen	Gasfremstilling, oplagring
Luftfart	Adgang til runways, slots	Den almindelige flyvning, catering
Jernbaner	Spordrift, signaltjenester	Den almindelige togdrift
Havne	De almindelige havnefaciliteter	Lodstjenester blandt andre tjenester i havnene

Kilde: Professor Peter Nedergaard



9. EF-Domstolen og Laval-dommen

Den 18. december 2007 traf EF-Domstolen i Luxembourg en afgørelse, som gav både den nordiske og europæiske fagbevægelse anledning til at nyvurdere konfliktrettens forhold til virksomhedernes rettigheder på det indre marked.

Eller sagt på en anden måde: Dommen var en meget direkte anledning til at se EF-Domstolen som en aktør, der kan udfordre de faglige rettigheder.

Det drejer sig om balancen mellem to sæt af rettigheder. Lønmodtagere og fagforeninger har grundrettigheder. Virksomheder har retten til fri bevægelighed på det indre marked. Det kan være friheden til at etablere sig i et andet land, og det kan være retten til fri udveksling af serviceydelser.

Sammenstød mellem de to sæt af rettigheder har der været flere af. Og der kan komme mange flere i fremtiden.

Det er fremtidens muligheder for bla. denne slags sammenstød, der kræver en særlig strategisk indsats af LO og de øvrige europæiske organisationer på arbejdsmarkedet.

Afgørelsen den 18. december 2007 i den såkaldte Vaxholm-sag (Laval-dommen) kom kun en uge efter, at EF-Domstolen havde afgjort en anden sag, Viking-sagen, med betydning for konfliktretten på det nordiske arbejdsmarked. I den første afgørelse så det ud som om EF-Domstolen havde et afslappet forhold til kollektive kampskridt. Ugen efter kom så budskabet om, at fagets folk skal udvise rettidig omhu, inden de vælger at konflikte mod en udenlandsk arbejdsgiver, der bringer serviceydelser som byggeri og byggearbejdere til et andet land.

Det nye snit, den nye balance gav anledning til EU-kritik, interne overvejelser og lovændringer i flere europæiske lande, bla. Danmark.

På den ene side vidste europæisk og nordisk fagbevægelse godt, at sammenstød var mulige. På den anden side havde fagbevæ-

gelsen en fasttømret tro på, at konfliktretten havde en social, praktisk og historisk status, som gjorde den til den stærkeste. Om dommen kan man sige, at de faglige grundrettigheder nyder respekt i EF-Domstolen, men rettighederne kan ikke udøves ukritisk. Så er det reglerne for det indre marked, der løber af med sejren.

Der skal være balance. I Laval-sagen så det sådan ud:

- Hensynet til de grundlæggende økonomiske friheder - retten til fri bevægelighed for tjenesteydelser

skulle afvejes i forhold til

- Hensynet til udøvelsen af grundrettigheder som retten til at iværksætte kollektive kampskridt

Grundrettighederne er blevet formet dels gennem EF-Domstolens praksis, dels gennem Nice-traktaten og gennem forskellig lovgivning og erklæringer i EU, der bekræfter, at EF-Domstolen skal indfortolke rettighederne i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

De økonomiske friheder er alle traktatfæstede. Det drejer sig som nævnt om retten til fri bevægelighed for tjenesteydelser, kapital, varer og arbejdskraft.

Der har forud for Laval-sagen været afgjort sager, hvor grundlæggende økonomiske rettigheder og frihedsrettigheder har stået som modsætninger.

I 2000 afgjorde EF-Domstolen en sag om nogle forfatningssikrede demonstrationer, som over en række dage hindrede nogle varers frie bevægelighed. Ytringsfrihed og forsamlingsfrihed over for frie varebevægelser på det indre marked.

I 2002 afgjorde EF-Domstolen en sag om fri bevægelighed for varer og tjenesteydelser over for beskyttelsen af den menneskelige værdighed, således som denne værdighed er beskyttet både i den tyske forfat-

ning og i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

Bilag 13: De to domme.

Det er sådan set uden betydning hvordan de to domme faldt ud, og uden betydning, hvordan EF-Domstolen begrundede sine afgørelser. Det vigtige er at bruge den politiske og juridiske fantasi til at forestille sig de typer af sammenstød, der kan bringes for EF-Domstolen.

I bagklogskabens klare lys burde de svenske bygningsarbejdere måske være rådet til et forlig på et tidligere tidspunkt. I stedet greb de svenske arbejdsgivere anledningen til at bruge denne lidt mudrede sag til at skabe en ny balance mellem grundrettigheder og det indre markeds friheder - til skade for konfliktretten.

I Laval-sagen hævdede Danmark og Sverige, at EF-Domstolen ikke havde kompetence til at fortolke rækkevidden af grundrettighederne. Det gjorde domstolen alligevel. Domstolen anerkendte strejkeretten som grundrettighed, men ikke som en grundrettighed, der kunne overtrumfe alt.

LO og de øvrige faglige organisationer kan tage to hovedpointer med sig fra dette forløb.

1. Det kan være hensigtsmæssigt, at fagbevægelsen holder sig meget bredt orienteret om praksis ved EF-Domstolen. Når sager om demonstration på en motorvej eller den menneskelige værdighed i laserspil i Tyskland indeholder principper om grundrettigheder, så er der mange typer af sammenstød, man skal være opmærksom på. Det vil være hensigtsmæssigt at se på, om den kan løses i samarbejde på europæisk eller nordisk plan.
2. Der må arbejdes for at styrke grundrettighederne på europæisk plan.

LO skal deltage i udviklingen af strategisk sagsførelse.

EFS har et juridisk netværk, der beskæftiger sig med søgsmål af mange slags. Dette netværk udveksler især synspunkter og oplysninger om verserende sager ved EF-Domstolen, så man eventuelt kan påvirke de enkelte landes regeringer til at gå ind i sagerne til støtte for lønmodtagerinteresser.

Der er ingen tvivl om, at store erhvervsorganisationer, multinationale selskaber og advokater i mange lande er på udkig efter sager som Laval. Svensk Industri betalte faktisk sagsomkostningerne for det baltiske byggefirma, fordi man ønskede det juridiske anslag mod svensk LO og bygningsarbejdernes forbund.

Modsat kunne fagbevægelsens europæisk-juridiske netværk afsøge nationale sager, som er egnede til forelæggelse i Luxembourg.

Det er ikke EF-dommerne, der alene afgør grundrettighedernes status. Indholdet i de sager, der når til Luxembourg, er med til at styre dommernes retning - på godt og ondt.

10. De nye og de næste medlemslande

EU's udvidelse med 10 nye medlemslande den 1. maj 2004 og optagelsen af Rumænien og Bulgarien den 1. januar 2007 genskabte et samlet Europa efter Den Kolde Krigs skarpe opdeling af Østeuropa og Vesteuropa.

De østeuropæiske landes stærke ønsker om at komme med i Den Europæiske Union blev ledsaget af en dramatisk omstilling fra kommando-økonomi til markedsøkonomi – i flere af landene endog en meget liberalistisk markedsøkonomi. Det betød stigende arbejdsløshed, en nedskæring i sociale ydelser og pensioner, og nye store sociale forskelle.

Mange lønmodtagere i de østeuropæiske lande så derfor EU-medlemskabet som en mulighed for at opnå bedre vilkår gennem deltagelse i EU's arbejdsmarkedspolitik, gennem de økonomiske tilskud fra EU's socialfond og de andre strukturfonde, samt gennem mulighederne for at opnå beskæftigelse i de andre EU-lande.

Den økonomiske situation er nu stærkt forbedret i en række af landene. Slovenien satte fællesmønten Euro i omløb den 1. januar 2007, Slovakiet fulgte efter den 1. januar 2009.

I tabel 10.1 vises udviklingen i BNP pr. indbygger i en række udvalgte lande fra 2003 til 2007 (BNP i EU 27 = 100).

Tabel: 10.1 Udvikling i BNP pr. indbygger

	2003	2005	2007
Danmark	124,5	126,5	122,8
Estland	54,5	62,8	72,1
Letland	43,4	49,8	58,0
Litauen	49,1	53,1	60,3
Polen	49,0	51,2	53,6
Tjekkiet	73,6	76,4	81,5
Slovenien	82,3	86,7	88,7
Bulgarien	32,6	35,3	38,1

Kilde: Folketingets EU-oplysning.

Flere af de nye medlemslande har bragt BNP pr. indbygger tættere på EU's gennemsnit, og alle lande har forbedret deres udgangspunkt i forhold til tidspunktet for EU's udvidelse i 2004.

Den økonomiske krise har dog ramt en del af disse lande hårdt. De baltiske lande oplevede en kraftig negativ vækst i 4. kvartal 2008.

I Danmark har BNP pr. indbygger traditionelt ligget i toppen, men siden 2003 har der været en reel tilbagegang. Danmark overhales i dag af Luxembourg 276,3, Irland 146,3, Holland 130,8, Østrig 127,3, Sverige 126,1 og Danmark 122,8. Herefter følger Belgien 118,0 og Finland 116,7.

Arbejdsløsheden har været højere i de nye medlemslande, men der er fra 2000 til 2007 sket en indsnævring af forskellen mellem de gamle EU-lande og hele EU.

Tabel 10.2: Arbejdsløshed

	2000	2003	2005	2007
EU27	8,7	9,0	8,9	7,1
EU15	7,7	7,9	8,1	7,0

Kilde: Eurostat.

Ungdomsarbejdsløsheden er fortsat alarmerende høj i mange af de nye medlemslande. Ungdomsarbejdsløsheden for personer under 25 år i Polen er 21,7 procent, i Slovakiet 20,3 procent og i Rumænien 20,1 procent (Eurostats tal for 2007). Men også en række af de gamle medlemslande har en betydelig ungdomsarbejdsløshed: Grækenland 22,9 procent, Frankrig 19,4 procent, Sverige 19,1 procent og Belgien 18,8 procent. Der skal stadig fokuseres på at få mange flere unge i arbejde i EU-landene.

Der er i mange af de nye medlemslande sket en betydelig reallønsudvikling de senere år. Tages der højde for prisstigninger får

man et andet billede. I tabel 3 vises minimumslønninger omregnet til købekraft eller såkaldte "purchasing power standards", PPS, så der er taget højde for prisstigninger (euro pr. måned):

Tabel 10.3: Minimumslønninger

	2005	2007
Estland	330	362
Letland	283	310
Litauen	327	324
Polen	410	389
Tjekkiet	470	465
Slovenien	703	701
Bulgarien	232	216

Kilde: Folketingets EU-oplysning.

For hele EU og Danmark har udvidelsen været en økonomisk fordel. Samhandlen med de nye medlemslande er forøget gennem deres deltagelse i det indre marked. Udflytning af løntunge industrier fra EU15 har ført til kraftige investeringer i erhvervslivet i de nye medlemslande.

For Danmarks vedkommende er eksporten til de nye medlemslande ifølge DI næsten fordoblet fra 2003 til 2007. Den største stigning er sket i handelen med Tjekkiet. De direkte investeringer i de nye medlemslande er også steget markant siden udvidelsen og var i 2007 ca. 40 mia. DKK.

Udvidelsen har således været en succes selv om de nye medlemslande fik procentuelt langt mindre strukturfondsstøtte, end der blev givet til Spanien, Portugal og Grækenland, da de blev medlemmer - for ikke at tale om Irland, der blev medlem sammen med Danmark i 1973 og modtog markant støtte i mange år.

For dansk fagbevægelses europæiske indsats er det vigtigt at notere svækkelsen af arbejdsmarkedets parter i de nye medlems-

lande. For fagbevægelsens vedkommende er organisationsprocenten faldet konstant siden 1990'erne og er i dag under 30 procent. De eneste lande med organisationsprocenter over 50 er Slovenien, Slovakiet, Malta og Cypern.

Nedenfor vises udviklingen i organisationsprocenterne i nogle af de nye medlemslande de senere år.

Tabel 10.4: Organisationsprocent

	2000	2005
Estland	20,3	15,9
Letland	28,3	18,8
Litauen	21,4	13,2
Polen	18,0	12,7
Tjekkiet	24,0	21,0
Bulgarien	24,6	20,4

Kilde: Kommissionens rapport om Industrial Relations 2008.

Der er en generel nedgang. Det skal samtidigt bemærkes, at man ofte har flere landsorganisationer, som konkurrerer indbyrdes. I Ungarn er der seks, i både Litauen og Polen er der tre. Den stærkeste landsorganisation i de nye medlemslande er ZSSS i Slovakiet, som stadig har et højt medlemsantal og politisk indflydelse i landet.

De faglige organisationer i de gamle medlemslande har overført mange penge til de nye medlemslande, men effekten har været begrænset. Det har samtidigt vist sig, at det ikke altid var de organisationer, som fik den største støtte udefra, som klarede sig bedst.

Danmark har ikke ydet større beløb til udviklingen af de faglige organisationer siden midten af 1990'erne, da den danske støtte til Central- og Østeuropa blev omlagt.

Den manglende organisering i de nye medlemslande er en stor udfordring. Det er vanskeligt at udbrede brugen af kollektive

overenskomster, når der mangler repræsentative arbejdsgiverorganisationer og fagbevægelser. Desuden mangler der et fagligt netværk, som kan assistere medlemmer og organisationer på tværs af grænserne og opretholde ordnede forhold på det europæiske arbejdsmarked.

Kandidatlande

Der er flere europæiske lande, der ønsker medlemskab af EU. Lige nu er Kroatien klar i kulissen, og det er realistisk, at optagelsesforhandlingerne slutes i løbet af 2010. Selve optagelsen af Kroatien afhænger dog af, at en vedtagen Lissabon-traktat giver plads til flere end 27 medlemslande. Island har også besluttet at søge medlemskab og overdrog derfor sin officielle anmodning til Kommissionen i slutningen af juli.

Makedonien fik status som kandidatland i december 2005, men landet har endnu ikke opfyldt alle politiske kriterier for at igangsætte optagelsesforhandlinger.

De øvrige Balkan-lande ligger længere tilbage i feltet, men Serbien vil kunne se frem til betydelig EU-støtte i sin tilpasningsproces, hvis landet følger en demokratisk kurs.

Det er en udbredt opfattelse, at det gik for stærkt med at få Rumænien og Bulgarien ind. Det betyder, at der ikke længere udstedes en måldato for optagelse. Den længere proces vil blive brugt til en mere præcis opfyldelse af kravene til demokrati, god regeringsførelse, gennemsigtighed og bekæmpelse af korruption.

Tyrkiets lange vej

Tyrkiet er lovet medlemskab, og den tyrkiske regering er i gang med at gennemføre reformer i landet for at kunne møde EU's optagelseskriterier. Der sker fremskridt i forhandlingerne, men der er stadig problemer i forhold til bl.a. behandlingen af det kurdiske mindretal. På grund af frygten for

indvandring af tyrkisk arbejdskraft er mange EU-lande desuden betænkelige ved at optage Tyrkiet.

LO's hovedbestyrelse tog allerede i 2005 stilling til Tyrkiets medlemskab af EU. LO stiller sig positiv over for et tyrkisk medlemskab, hvis landet opfylder Københavnerkriterierne, nøjagtigt som alle andre ansøgerlande. Der skal samtidig laves nogle lange overgangsordninger for arbejdskraftens fri bevægelighed for at undgå social dumping.

Østpartnerskabet

Kommissionen har efter opfordring fra Det Europæiske Råd oprettet et Østpartnerskab. Arbejdet blev fremskyndet efter den russiske invasion i Georgien. Østpartnerskabet omfatter Armenien, Aserbajdsjan, Hviderusland, Georgien, Republikken Moldova og Ukraine. Der lægges op til, at det hidtidige naboskabsprogram udvides til et egentligt partnerskab med et tættere samarbejde mellem EU og partnerskabslandene.

Østpartnerskabet blev endeligt godkendt ved et ekstraordinært topmøde i Prag den 7. maj 2009. Det er baseret på følgende fire politiske elementer:

- Demokrati, god regeringsførelse og stabilitet
- Økonomisk integration og overensstemmelse med EU's politikker
- Energisikkerhed
- Mellemfolkelig kontakt

Der lægges op til, at civilsamfundet skal inddrages, men som sædvanlig undlader man at fokusere på forholdene på arbejdsmarkedene. I disse lande med nyetableret markedsøkonomi er der netop behov for at fokusere på en udvikling af arbejdsmarkedene med respekt for de grundlæggende arbejdstagerrettigheder defineret af ILO.

Kommissionen agter at forøge de 450 mio. euro, der blev anvendt i 2008 til 780

mio. euro i 2013.

Kommissionen fremhæver, at der kan undertegnes associeringsaftaler med partnerskabslandene, når de har foretaget den nødvendige institutionsopbygning. Målet er et omfattende frihandelsområde, der dog forudsætter, at landene er WTO-medlemmer.

Samarbejdsaftaler med lande uden for Europa

Middelhavssamarbejdet vil blive udviklet for at regulere indvandringen af arbejdskraft til Europa og for at stabilisere landene i regionen. Forholdene i Mellemøsten har central betydning for, hvor problemfrit dette samarbejde kan udvikles.

Under det svenske EU-formandskab i anden halvdel af 2009 står Østersøsam-

bejdet højt på den europæiske dagsorden, også for at udvikle samarbejdet med Rusland. De faglige organisationer omkring Østersølandene har allerede et velfungerende samarbejde. Det er derfor beklageligt, at Kommissionen ikke har rådført sig med de sociale parter i forbindelse med udviklingen af Østersø-strategien, der blev fremlagt i juni 2009.

EU har desuden aftaler om samarbejde på det sociale område med en række lande, eksempelvis Kina og Indien. EU bør være åbne over for disse lande og bidrage til at skabe demokrati og økonomisk udvikling igennem et tæt samarbejde for at begrænse kilder til ustabilitet i Europa og tilgrænsede lande. EU bør dog stille et ufravigeligt krav om, at disse lande tilslutter sig de grundlæggende ILO-konventioner.



Del III: Det gode arbejdsliv

11. Den sociale dimension – og den sociale dialog

Den sociale dimension blev en del af sprogbugen om arbejdsmarkedspolitikken, da den konsekvente gennemførelse af et frit indre marked i 1986 blev vedtaget med Den Europæiske Fællesakt.

Den sociale dimension skal forhindre social dumping og være en løftestang for sociale fremskridt. Det forudsætter, at der på det indre marked i fællesskab skabes rammer, som fastholder arbejdspladser og produktion i Europa.

Fællesakten var den første traktatændring siden vedtagelsen af Romtraktaten og siden Danmarks optagelse i EU 1. januar 1973.

Enstemmighedsprincippet blev på vigtige områder afløst af flertalsafstemninger. Det betød, at medlemslandene hurtigere kunne gennemføre de regler, der sikrede den frie bevægelighed for arbejdskraft, varer, penge og tjenesteydelser. Så fik man også fjernet de protektionistiske hindringer, som de enkelte EU-lande opretholdt i forsøgene på at holde andre ude.

Markedskræfterne fik mere frie tøjler. Varer skulle frit flyde over de gamle grænser. De dengang 12 EU-lande skulle i fællesskab give økonomien et ordentlig skub, så der kom mere vækst og flere job i Europa. Denne økonomiske dimension skulle oplødes af en tilsvarende social dimension, så den stigende vækst og velstand også betød sociale fremskridt for Europas befolkning.

Gennemførelsen af det indre marked var den franske kommissionsformand, Jacques Delors, fortjeneste.

Helt afgørende er det, at Delors tog initiativ til den sociale dialog, der blev et gennembrud for det europæiske arbejdsmarked og arbejdsmarkedspolitikken. Den sociale dialog skabte parternes mulighed for at forhandle aftaler, der efterfølgende blev til EU-lovgivning.

I forbindelse med udviklingen af det indre marked skete der en omfattende produktstandardisering. Fagbevægelsen sled

for at få indarbejdet arbejdsmiljøet i specifikationen for det enkelte produkt.

En række faglige og politiske organisationer i andre EU-lande forsøgte at inddrage løndannelsen i den sociale dimension.

Den gældende traktat og Lissabon-traktaten siger udtrykkeligt, at EU ikke har kompetence på dette område. Det forhindrer dog ikke, at spørgsmålet om en europæisk mindsteløn ofte bringes op i andre fora end Kommissionen.

Eksempelvis havde De Grønnes gruppe i Europa-Parlamentet det som et af hovedtemaerne i valgkampen 2009, så det vil også komme på dagsordenen i Europa-Parlamentet igen og igen.

Der er således klare udfordringer til LO-holdningen om, at lønfastsættelsen er et nationalt anliggende, og at LO's medlemsorganisationer ønsker lønforholdene fastlagt i kollektive overenskomster.

Udflytning af produktionen til underbetalt arbejdskraft eller tilkald af udenlandsk arbejdskraft til lav løn og ringe arbejdsvilkår strider mod den sociale dimension som et fundament for det indre marked. Der er regler og vedtagelser, som man kan bruge for at hindre denne udvikling.

Men der er også EF-domme, der lægger et snit, som lægger mere vægt på de økonomiske aspekter af den frie bevægelighed end på den sociale dimension.

Og der er virksomheder og personer, der ser friheden til at bevæge sig som en frihed til ikke at overholde noget lands regler.

EU-landenes ministerråd skabte for et par år siden et særligt ministerråd for konkurrenceevne. Det var et ryk, der også kan få det europæiske samarbejde til at glide væk fra den sociale dimension.

Også i Lissabon-strategien for vækst og beskæftigelse har man i de senere år kunnet spore en glidning væk fra den klare beskæftigelsespolitik til et fokus på konkurrencepolitik og konkurrenceevne.

Denne ubalance er dybt problematisk. Den kan blive katastrofal i takt med, at den økonomiske krise skaber større arbejdsløshed og utryghed. I en sådan situation er der brug for et EU, der offensivt modvirker arbejdsløsheden og den sociale utryghed, der kan udvikle sig til en krudttønde under hele det europæiske fællesskab.

Der er brug for et EU, der fastholder at den frie bevægelighed, som er skabt for det sunde erhvervsliv og de gode arbejdspladser, ikke for økonomiske frivømmere, der med underbetaling på farlige arbejdspladser og ubetalt moms udfordrer hele ideen.

Derudover er der også stadig EU-lande, som fratager særlige arbejdsgrupper – særligt politi og militær – retten til at organisere sig. Også her bør EU kunne bruges som løftestang til at sikre, at ingen fratages organisationsretten.

Kravet om social protokol

LO's hovedbestyrelse fastlagde på sit møde i november 2008 planerne for arbejdet med en europæisk løsning på de problemer, som EFS så i Laval-dommen. Kravet er en social protokol i tilknytning til Lissabon-traktaten.

I Rådets forordning (EF) nr. 2679/98 af 7. december 1998 om det indre markeds funktion med hensyn til fri bevægelighed for varer i medlemsstaterne taler artikel 2 om respekt for nationale regler på arbejdsmarkedet:

”Denne forordning må under ingen omstændigheder fortolkes, så den griber ind i udøvelsen af de grundlæggende rettigheder som anerkendt i medlemsstaterne, herunder retten eller friheden til at strejke. Disse rettigheder kan desuden omfatte retten eller friheden til at træffe andre foranstaltninger, der hører ind under særlige arbejdsmarkedsordninger i medlemsstaterne”.

De seneste domme ved EF-Domstolen har

dog vist, at denne bestemmelse ikke er tilstrækkelig til at beskytte lønmodtagernes rettigheder.

Derfor har EFS foreslået at, der skabes en fælles europæisk ramme for beskyttelse af kollektive overenskomster. Der er derfor vedtaget et forslag til en social beskyttelses-klausul, der skal knyttes til traktaten. Dette vil kræve tilslutning fra samtlige 27 EU-landes regeringer samt en efterfølgende ratifikation i de nationale parlamenter.

EFS har i foråret 2008 udarbejdet et forslag til en social protokol benævnt: ”Protokol om relationerne mellem økonomiske friheder og de fundamentale sociale rettigheder i lyset af sociale fremskridt.”

I artikel 1 fastslås, at den europæiske sociale model er baseret på en sammenhæng mellem økonomiske resultater og sociale fremskridt, hvor en stærk konkurrencedygtig social markedsøkonomi ikke er et mål i sig selv, men skal anvendes til at skabe velfærd for alle i overensstemmelse med europæiske traditioner.

I artikel 2 defineres social velfærd i EU som følgende:

- Forbedre leve- og arbejdsvilkår.
- Sikre en effektiv gennemførelse af fundamentale sociale rettigheder og principper og specielt retten til at forhandle, afslutte og gennemføre kollektive aftaler og iværksætte kollektive kampskridt.
- I særdeleshed at beskytte lønmodtagerne ved at anerkende arbejdstageres og fagforeningernes ret til at beskytte eksisterende standarder samt at forbedre livs- og arbejdsbetingelserne i EU. Denne beskyttelse kan gå udover eksisterende (minimums)standarder, i særdeleshed for at bekæmpe unfair konkurrence på løn og arbejdsbetingelser og til at begære ligebehandling af lønmodtagerne uden hensyn til deres nationalitet eller nogen anden grund.
- Sikre at forbedringer bliver opretholdt

og undgå enhver tilbagegang i forhold til allerede eksisterende sekundær lovgivning.

Medlemsstaterne og/eller de sociale parter:

- Er ikke forhindret i at opretholde eller introducere strengere beskyttelse i overensstemmelse med traktaterne.
- Skal undgå ethvert tilbageskridt i forhold til deres nationale love ved gennemførelsen af sekundær EU-lovgivning.

I artikel 3 beskrives relationerne mellem fundamentale rettigheder og de økonomiske friheder (fri bevægelighed for varer, kapital, tjenesteydelser og arbejdskraft):

- Intet i traktaten og i særdeleshed ingen økonomisk frihed eller konkurrenceregler skal have prioritet i forhold til fundamentale sociale rettigheder og sociale fremskridt som defineret i artikel 2. I tilfælde af en konflikt har fundamentale sociale rettigheder forrang.
- Økonomiske friheder kan ikke tolkes, så de giver virksomheder ret til at udnytte dem for at undergrave gældende national social- og beskæftigelseslovgivning og praktisere social dumping.
- Økonomiske friheder, som de findes i traktaterne, skal tolkes så de ikke overtræder de fundamentale sociale rettigheder, som er anerkendte i medlemsstaterne og i kommunitær lovgivning inklusive retten til at forhandle, afslutte og efterleve kollektive aftaler og til at iværksætte aktioner.

De europæiske arbejdsgivere i Business Europe mener ikke, at der er behov for en ændring af udstationeringsdirektivet og mener derfor heller ikke, der er behov for en social protokol.

EFS har senest fremført kravet på et møde med trojkalandenes arbejdsministre

den 21. januar 2009. Der bliver nu nedsat et kommissionsudvalg, der skal se på udstationering, og der er inden for rammerne af den sociale dialog optaget forhandlinger med de europæiske arbejdsgivere om udstationering.

I begge forhandlinger vil den sociale protokol være fagbevægelsens bud på en løsning, men udgangspunktet er, at arbejdsgiverne skal overbevises om nødvendigheden.

Den voldsomme økonomiske krise vil om muligt gøre det endnu mere nødvendigt og uomgængeligt, at forholdene for udstationerede arbejdstagere ikke undergraver de nationale arbejdsmarkeder. Det var den slags provokationer, der i vinteren 2008/2009 førte til de omfattende strejker i Frankrig og Storbritannien.

LO's rolle er klar. Der skal på alle platforme advokeres for løsninger, der ligestiller udstationerede arbejdstagere med de nationale arbejdstagere. Den sociale protokol med status som EU-traktat er foreløbig den bedste løsning.

Medarbejderindflydelse hos de store

I takt med den stigende globalisering er antallet af transnationale selskaber steget kraftigt. Der er flere og flere arbejdspladser i selskaber med aktiviteter i flere lande, og de fleste steder er der uklarhed om omfanget af de ansattes ret til høring og information.

OECD lavede et sæt uforpligtende retningslinjer i 1976. I slutningen af 70'erne opgav EU-landene at gennemføre regler om ansattes medindflydelse i multinationale selskaber.

Hverken EU, OECD, Nordisk Råd eller ILO har kunnet nå til enighed om en entydig definition af, hvad transnationale selskaber egentlig er. Senest har den manglende fællesdefinition været et problem i forbindelse med en revision af direktivet om

europæiske samarbejdsudvalg (ESU).

I OECD's retningslinjer om multinationale selskaber fra 1976 findes en bred og upræcis definition, der siger at en nøjagtig definition slet ikke er nødvendig.

I det reviderede ESU-direktiv er definitionen: "Forhold skal betragtes som transnationale, når de berører virksomheder på fællesskabsplan eller grupper af virksomheder som en helhed, eller mindst to virksomheder eller driftssteder af virksomheden eller koncernen placeret i to forskellige medlemsstater."

Det er stadig en mærkesag for den europæiske fagbevægelse, at der findes en klar og præcis definition, som kan styrke de ansattes ret til information og høring på europæisk plan.

Europæiske Samarbejdsudvalg

I 1994 blev Rådet og Europa-Parlamentet enige om et direktiv, der havde til formål at forbedre retten til information og konsultation i fællesskabsvirksomheder eller koncerner. Direktivet bestemte også, at information og høring skulle defineres og gennemføres på en måde, der sikrede effektivitet og satte virksomhederne i stand til at træffe effektive beslutninger. Direktivet er revideret i 2008/09, og skal implementeres inden 5. juni 2011.

Det vigtigste instrument for medarbejderne til at få viden om forholdene i koncerner er gennem de europæiske samarbejdsudvalg med direkte kommunikation mellem ledelse og ansatte.

Direktivet gælder for virksomheder med over 1000 ansatte, og det begrænser udbredelsen. Der er i dag registreret 1.088 europæiske samarbejdsudvalg i et register, der føres af det europæiske fagforeningsforskningsinstitut (ETUI).

Det formodes, at cirka 1.000 virksomheder er store nok til, at de også burde have europæiske samarbejdsudvalg.

EFS har derfor iværksat en kampagne for at få flere virksomheder til at etablere europæiske samarbejdsudvalg.

Nye direktivforslag er på vej for at sikre sammenhæng mellem nationale og transnationale informationssystemer.

Den faglige indsats for de europæiske samarbejdsudvalg sker på den enkelte virksomhed i samarbejde med de faglige organisationer. Medarbejdernes mulighed for reel medindflydelse stiller store krav til den interne faglige organisation.

Koncernaftaler – de gode og de onde

I en række virksomheder har man indgået aftaler om et koncernråd, der etablerer en samarbejdsstruktur uden for ESU-direktivets rammer. Nogle steder bruges aftalerne til at inddrage ansatte uden for EU. Andre etablerer koncernråd for direkte at undgå at blive bundet af direktivet, men der er også arrangementer, som har til formål at forhindre, at de ansatte får indflydelse.

Nogle koncerner forsøger tillige at bruge koncernaftaler som interne overenskomster i stedet for at forhandle med de faglige organisationer. Der er derfor meget forskellige holdninger til koncernaftaler i de internationale fagsekretariater. Europæisk Metal har eksempelvis en regel om, at koncernaftaler skal godkendes af EMF centralt, og at de faglige organisationer skal være omdrejningspunktet i forhandlingerne.

Transnationale overenskomster

EU-Kommissionen lovede ved fremlæggelsen af den sociale pakke i 2008, at der skal nedsættes en ekspertgruppe med deltagelse fra begge parter for at analysere behovet for transnationale overenskomstforhandlinger.

Dette arbejde er dog endnu ikke påbegyndt. Forud havde Kommissionen opgivet flere års bestræbelser på at skrive en meddelelse om emnet.

Udvalgsarbejdet skal bl.a. afklare, hvilke regler for konfliktløsning, der gælder, når en virksomhed/koncern har aktiviteter i flere lande.

Den seneste udvikling i de ansattes medindflydelse er repræsentation i ledelserne af Europæiske Selskaber (SE), hvor de ansatte får mulighed for at følge de overordnede strategiske beslutninger i selskabernes bestyrelser. Deltagerne i nogle EU-lande er udpeget af de faglige organisationer. Direktivet om Europæiske Selskaber har ikke givet den forventede udbredelse af selskabsformen, selvom selskabsformen er i vækst.

I Danmark udpeges medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer af B-siden i samarbejdsudvalget. EFS har etableret en fond, hvor medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen skal bidrage med en del af deres bestyrelseshonorar. Fonden skal bruges til uddannelse af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Indflydelse skal sikres

EFS har netop lanceret en kampagne for at etablere yderligere europæiske samarbejdsudvalg. Det er en naturlig opgave for de europæiske fagsekretariater.

LO, karteller og forbund skal målrettet støtte dette arbejde.

Forudsætningen for størst mulig indflydelse i de europæiske samarbejdsudvalg er tilbud til medlemmerne om uddannelse, råd og vejledning.

Desuden er det vigtigt, at de faglige organisationer yder støtte i starten til at få arbejdet i gang og får skabt kontakter på tværs af grænserne. Det er muligt at opnå tilskud fra Kommissionen til sådanne aktiviteter.

Den type koncернаftaler, der indgås uden om de faglige organisationer, indebærer en stor risiko for at undergrave overenskomstsystemerne.

LO's forbund og karteller bør arbejde for, at fagbevægelserne i de enkelte lande skal godkende koncернаftaler, så man ikke får aftaler, der sigter på at begrænse de ansattes og deres organisationers indflydelse.

Der findes på nuværende tidspunkt ingen sanktionsmulighed, hvis virksomhederne bryder deres koncernaftaler. En løsning kunne måske være en særlig afdeling af EF-Domstolen, som behandler brud på sådanne aftaler. Tillige med brud på aftaler indgået mellem de europæiske parter. En sådan afdeling af domstolen ville endvidere skulle anvende dommere, der er udpeget af arbejdsmarkedets parter, som det kendes fra den danske arbejdsret.

12. Det gode arbejdsmiljø

LO og dansk fagbevægelse prioriterer det gode arbejdsmiljø. Lave standarder i andre lande eller grænseoverskridende virksomheder, der ikke overholder reglerne, påfører danske arbejdspladser illoyal og usund konkurrence.

Det gode arbejdsmiljø er både godt for medarbejderne og deres produktivitet – og for virksomhedens konkurrence. De ukontrollerede arbejdspladser med dårlig sikkerhed er den dyre arbejdsplads, der skader virksomhedens konkurrenceevne.

Det nedslidende og farlige arbejde skal fjernes. Af menneskelige grunde og af økonomiske grunde.

Fagbevægelsen skal påvirke den fremtidige politikformulering på beskæftigelsesområdet i EU og introducere det gode arbejdsmiljø som en integreret del af udviklingen af virksomhedernes produktivitet.

Til de nye udfordringer hører håndteringen af det psykiske arbejdsmiljø på de europæiske arbejdspladser, der gennemgår opslidende omstillinger i kølvandet på globalisering og finanskrisen.

Det gode arbejdsmiljø er en forudsætning for trivsel på arbejdspladsen, men der er også brug for, at medarbejderne har et godt psykisk arbejdsmiljø, der kan virke som en støddæmper for de store udsving påført udefra.

I Danmark har vi i mange år arbejdet med ”de 6 guldkorn”, som har betydning for at opnå et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor de ansatte trives. De 6 faktorer er:

- at man har indflydelse på eget arbejde og arbejdsbetingelser
- at der er mening i arbejdet
- at der er forudsigelighed
- at man får støtte fra ledelse og kollegaer
- at man får belønning i form af bl.a. løn, anerkendelse, job og karrieremuligheder
- at kravene i arbejdet, både kvantitativt og kvalitativt er passende

LO mener, at vi kan supplere arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved at understøtte samarbejdet mellem ansatte og ledelse om udviklingen af virksomhedernes sociale kapital.

LO ser udviklingen af det sociale kapital i virksomheder og institutioner som et centralt element i arbejdsmiljøpolitikken.

En række kvantitative undersøgelser fortæller, at Danmark har en høj social kapital. Der er mindre ulighed end i andre europæiske lande, danskerne er mere tilfredse generelt, de stoler på hinanden og på samfundets institutioner. På arbejdsmarkedet er lønmodtagerne tilfredse med deres arbejde, de har og søger indflydelse, der er færre spændinger mellem ansatte og ledelse, og der er tradition for samtale og samarbejde.

Virksomhedernes sociale kapital er ikke et kendt begreb, men i arbejdsmiljøforskningen er der undersøgelser, der viser sammenhængen mellem tillid, tilfredshed og engagement, mellem retfærdighed og øget præstation, og mellem høj social kapital og godt helbred.

Social kapital er et begreb, der på fin vis udtrykker kernen i ”den danske model”, hvor parterne i fællesskab og dialog opnår enighed om løn- og arbejdsvilkår. I arbejdsmiljøarbejdet har vi de samme traditioner for at basere os på ”den danske model”, hvor parterne i fællesskab finder løsninger på de arbejdsmiljøpolitiske udfordringer.

Forskerne har defineret *virksomhedens sociale kapital* som ”den egenskab, der sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave.” For at kunne løse kerneopgaven godt er det nødvendigt, at medlemmerne evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed”.¹¹

De nordiske lande, og ikke mindst Danmark, er ”verdensmestre” i dialog og samarbejde. Samarbejdet mellem parterne

11) Arbejdsmiljørådets Hvidbog om ”Virksomhedens sociale kapital”, maj 2008.

er udviklet gennem et århundrede. Det foregår på flere niveauer, både på samfundsplan, på branche/sectorplan og på arbejdspladserne. "Den danske model" kunne ikke fungere uden den sociale kapital, og man kan ikke indføre den ved at vedtage love eller regler. Den bygger på aftaler mellem parterne, og den har vist sin styrke i overenskomstsyste­met gennem hundrede år.

Der har i de sidste 30 år været et tæt samarbejde mellem parterne og myndighederne i Danmark, når det gælder arbejdsmiljø. I kraft af dette tætte trepartssamarbejde har Danmark fået stor indflydelse på EU's nye arbejdsmiljøstrategi, som Det Rådgivende Udvalg vedtog i 2007.

EU's arbejdsmiljøstrategi 2007-2012 lægger vægt på, at der skal skabes et arbejdsmiljø, hvor arbejdet styrker den enkeltes sundhed og trivsel, og hvor arbejdstagerne har mulighed for at deltage fuldt ud og produktivt i arbejdslivet. Strategien lægger vægt på, at arbejdsmiljøindsatsen skal ses i sammenhæng med sundhedsfremme, social-, beskæftigelses- og arbejdsmarkeds­politik.

LO hilser det velkomment, at strategien har et klart fokus på arbejdsmiljøet og samtidigt påpeger, at arbejdsmiljøet kan have betydning for trivsel, folkesundhed, beskæftigelse og konkurrencedygtighed. Konkret er den primære målsætning, at der skal ske et fald i arbejdsulykker på 25 procent pr. 100.000 arbejdstagere. For at nå målsætningen er der oplistet en række redskaber, der også kan få betydning for den danske arbejdsmiljøstrategi.

Derudover arbejder LO på:

- At der på EU-niveau holdes fast i en effektiv udmøntning af EU's arbejdsmiljøstrategi.
- At der vedtages et EU-direktiv om forebyggelse af muskel- og skeletlidelser.
- At man i EU styrker reglerne vedrøren-

de virksomhedernes sikkerhedsarbejde og stiller krav om, at alle arbejdstagere har adgang til sikkerhedsrepræsentanter.

- At kræftdirektivet revideres, således at mutagener samt reproduktionsskadelige stoffer inkluderes.
- At der på EU-niveau etableres et benchmarkingarbejde, hvor de enkelte nationalstater forpligtes til årligt at rapportere om udviklingen på arbejdsmiljøområdet inden for udvalgte arbejdsmiljøproblemer, med henblik på at forpligte nationalstaterne til at styrke arbejdsmiljøindsatsen. I rapporteringen skal indgå informationer om virksomheders og offentlige arbejdspladseres arbejdsmiljøarbejde og informationer om myndighedsindsatsen og fremdriften heri.
- At direktivet om elektromagnetiske felter gøres færdigt og implementeres.

Social kapital kan inddrages i den europæiske beskæftigelsespolitik som et forhold, der er med til at skabe gode job, der vil give en konkurrencefordel til de europæiske virksomheder. En høj social kapital i virksomhederne vil således både forbedre de ansattes arbejdsmiljø og øge virksomhedernes fleksibilitet og produktivitet – og dermed deres konkurrenceevne på det globale marked. Samtidig vil et godt arbejdsmiljø øge arbejdsglæden, sundheden og mindske sygefravær og tidlig afgang fra arbejdsmarkedet.

Del IV: Rammerne

13. Befolkning, beskæftigelse og EU

Den europæiske union og de 27 medlemslande skal midt i den største økonomiske krise siden anden verdenskrig begrænse massearbejdsløsheden og skabe ny beskæftigelse.

Det er lige nu EU's absolut største og vigtigste politiske opgave.

Der er andre, mere langsigtede udfordringer. EU skal opfylde målsætningen om at skabe tilstrækkeligt med gode job. Det var svært før krisen og ikke nemmere nu. Trods krisen kommer EU i fremtiden til at mangle den arbejdskraft, der er nødvendig for at sikre velfærden.

Lissabon-strategien, som blev fastlagt i 2000, har hidtil været omdrejningspunktet for den EU-politik, der skulle sikre flere gode job og den tilstrækkelige arbejdskraft til at besætte dem.

I de første år var der fokus på at få de økonomiske, sociale og miljømæssige målsætninger til at understøtte hinanden. Siden 2005 har man i højere grad søgt at sikre den rette økonomiske udvikling.

Den reviderede Lissabon-strategis top-prioritering er øget konkurrenceevne, vækst- og jobskabelse. Det sociale og miljømæssige er nedtonet til noget, der på sigt skal kunne finansieres af øget vækst.

Som konsekvens heraf er det ikke længere arbejds-, beskæftigelses- og socialministre, der er hovedaktørerne. I stedet er det EU's økonomi- og finansministre, der deltager i EU-topmødernes behandling af strategien. Pengeministrene og vægtningen af den økonomiske side har overtaget mere og mere af projektet.

Mens det politiske centrum-venstre har tabt terræn i EU, og Lissabon-strategien har ændret karakter, har fagbevægelsen i Europa også mistet indflydelse på EU's beskæftigelsespolitik. I mange lande oplever fagbevægelsen politiske forslag om strukturreformer, som reelt angriber de sociale vilkår, de samme politiske kræfter tidligere var med til at skabe.

Siden Lissabon-processens vedtagelse er befolkningens gennemsnitlige aldring blevet mere synlig. Lissabon-processens politiske indhold er nu ikke alene at skabe job til ledige i EU-landene, men også at skulle skaffe mere arbejdskraft til EU-landene. Det handler både om at tiltrække kvalificeret arbejdskraft til EU og om at øge udbuddet af arbejdskraft i EU-landene. Der er også øget fokus på den europæiske arbejdskrafts kvalifikationer i forhold til fremtidens arbejdspladser, som skal sikre velfærden i Europa.

Lissabon-processen er fortsat under udvikling og ikke afvikling. Strategien vil blive diskuteret frem mod 2010, der formelt er udløbsdatoen. Debatten har været i gang det sidste år - men er i efteråret 2008 blevet overhalet af virkelighedens krak og krise.

EU's politiske udspil til imødegåelse af den internationale finansielle krise, tilbageslaget for vækst og den voksende ledighed knyttes alle til Lissabon-processen. Hurtigere gennemførelse af nogle af Lissabon-reformerne er således blevet set som en måde til at undgå en længevarende nedtur med negativ vækst.

EU's mere langsigtede svar på de økonomiske udfordringer vil fortsat blive udviklet med udgangspunkt i Lissabon-strategien. Aktualiteten af tidens udfordringer betyder også, at de tidligere tidsmæssige rammer for Lissabon-strategien ikke kan forventes fortsat at gælde. De forskellige krisepakker, der blev vedtaget mod slutningen af 2008, har betydet, at politiske ændringer og prioriteringer har fundet sted, inden tidligere besluttede perioder er udløbet.

Problemkredsen er stadig den samme, men problemerne er blevet større:

- Arbejdsløsheden er kraftigt stigende
- Mobiliteten blandt arbejdstagerne er umiddelbart faldende
- Der er for mange europæere - både unge og ældre - der ikke er tilstrækkeligt uddannede

- Der bliver færre erhvervsaktive unge til at forsørge flere erhvervsinaktive ældre
- Ungdomsarbejdsløsheden er høj
- Der er problemer med at integrere indvandrere på EU-landenes arbejdsmarked(er)

Især flere unge arbejdsløse

Arbejdsløsheden i EU er de seneste 10 år svinget mellem 7 og 9 procent. Fra 2004 til 2007 faldt arbejdsløsheden væsentligt fra 9 til 6,8 procent. I 2008 var arbejdsløsheden igen stigende, inden den finansielle krise også blev til en økonomisk krise. Den lå i efteråret 2008 på 7,5 procent. Derefter voksede arbejdsløsheden yderligere i takt med krisens udvikling. I maj 2009 lå den på 8,6 procent i de 27 EU-lande.

20 millioner mennesker står nu uden arbejde. Det er 4 millioner mere end for et år siden.

Krisen er ikke toppet endnu. Omkring 8,5 millioner arbejdspladser vil forsvinde i 2009 og 2010.

EU-27 må forvente tæt på 11 procent arbejdsløse i 2010, og euro-området når nok højere op. Vi er med andre ord på vej mod den højeste gennemsnitlige arbejdsløshed siden anden verdenskrig.

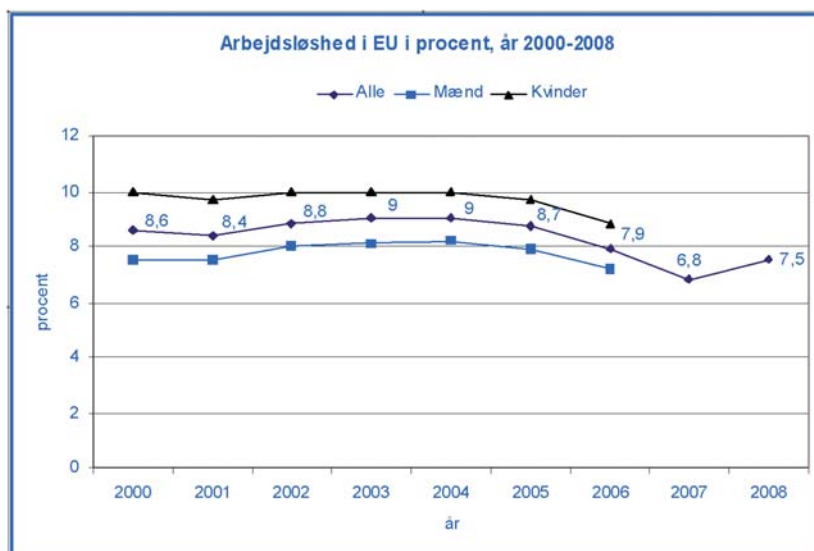
Særligt Irland, Spanien og de baltiske lande er meget hårdt ramt.

På tværs af landene er det særligt de mandlige lønmodtageres arbejdspladser, der forsvinder. Det øger procenten af kvinder i den samlede arbejdsstyrke. Det har været et politisk mål i sig selv, men nu kommer tallene ikke som udtryk for fremskridt. Tværtimod.

Arbejdsløsheden er steget mest blandt unge mænd.

Blandt de unge er arbejdsløsheden som sagt væsentligt højere end blandt befolkningerne som helhed. Mange unge har svært ved overgangen fra uddannelse til arbejde, og ungdomsarbejdsløsheden i EU

Figur 13.1. Arbejdsløshed i EU i procent, år 2000-2007



Kilde: www.ec.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_01

var i april 2009 på 18,7 procent.¹² Mens arbejdsløsheden for de øvrige grupper overordnet er faldet, har ungdomsarbejdsløsheden mellem 2000 og 2006 svinget mellem 17,5 og 19,1 procent. Med den økonomiske krise er den kraftigt stigende.

EU-landene har gjort noget for at klare krisen – men det har været for lidt og er sket for sent. EU's krisepakke fra efteråret 2008 viste sig meget utilstrækkelig.

Siden da er krisen kun taget til – med en mere brat nedgang i den reale økonomi end nogen havde forestillet sig.

EU's indsats har primært været rettet mod bankverdenen og den finansielle stabilitet. Der har manglet mere handling i forhold til kredit for virksomheder, understøttelse af investeringer, øgning af beskæftigelsen og genopretning af efterspørgslen.

Og det er ikke lykkedes at få EU-medlemslandene til at koordinere deres indsats for at øge væksten og beskæftigelsen. Den samlede og samordnede indsats vil altid have større virkning på EU's samlede øko-

12) EU employment situation and social outlook June 2009.

nomi og på de enkelte landes økonomiske situation, fordi den koordinerende indsats vil øge importen og eksporten mellem landene.

For mange med forkerte kvalifikationer

De generelle ændringer i den globale økonomi og produktion betyder, at der løbende stilles nye kompetencemæssige krav til Europas arbejdsstyrke.

En ny analyse¹³ vurderer, at der vil være op mod 105 millioner job-åbninger i EU indtil 2020. Omkring 20 millioner job vil være nye stillinger, mens 80 millioner vil være genbesættelser.

I perioden vil serviceindustrien fortsat vokse.

Næsten tre fjerdedele af alle job vil være i servicesektoren i 2020. Det betyder, at der vil være et øget behov for arbejdstagere til at besætte job inden for områder så forskellige som it, hotel- og restaurationsbranchen samt sundhed og omsorg.

Nettotilgangen af job i EU på over 20 millioner indtil 2020 bygger på følgende forventninger:

- 19,6 millioner flere arbejdspladser til folk med høje kvalifikationer
- 13,1 millioner flere arbejdspladser til folk med kvalifikationer på mellemniveau
- 12,5 millioner færre arbejdspladser til folk med få kvalifikationer

EU ændrer sig drastisk på vejen mod en vidensøkonomi. Analyse:

- andelen af job med højt uddannelsesniveau stiger fra 25 procent til 31,5 procent
- andelen af job til kvalifikationer på mellemniveau vil være ca. 50 procent
- andelen af job med lave kvalifikationskrav falder fra ca. 25 procent til 18,5 procent af alle job¹⁴

Alt i alt vil 41 millioner af de 105 millioner

job-åbninger, der forventes i EU frem mod 2020 kræve høje kvalifikationer. 55 millioner af dem vil kræve kvalifikationer på mellemniveau. Mindre end 10 millioner job-åbninger vil være rettet mod personer med lave kvalifikationer.¹⁵

Det er ikke svært at få øje på den voldsomme udfordring med alt for mange mennesker til de færre job med lave kvalifikationskrav og flere og flere ubesatte stillinger i mange sektorer med høje kvalifikationskrav.

Færre unge – flere ældre

Befolkningens aldersmæssige sammensætning udvikler sig i disse år i en retning med klare konsekvenser for EU's beskæftigelsespolitik. Den demografiske udvikling siger entydigt, at der bliver væsentligt færre unge og flere ældre.

Befolkningen i den såkaldte arbejdsdygtige alder vil blive mindsket. Og befolkningen uden for arbejdsmarkedet vil blive ældet. Det kan få vidtrækkende sociale og økonomiske konsekvenser.

Udfordringen retter sig til EU og alle medlemslande. Der er stor politisk fokus på problemerne, selv om temaet lejlighedsvis skubbes i baggrunden til fordel for enkelt-sagernes tyranni.

Figur 13.2 viser befolkningssammensætningen i EU i år 2005, 2030 og 2050. Som det fremgår, vil der blive væsentligt færre unge og væsentligt flere ældre med flest ældre kvinder.

Over de næste 25 år vil antallet af ældre over 60 år stige med to millioner om året i EU.

Arbejdsstyrken vil om kort tid begynde at falde med en til halvanden million om året.

Der bliver som nævnt klart færre EU-borgere i den arbejdsdygtige alder.

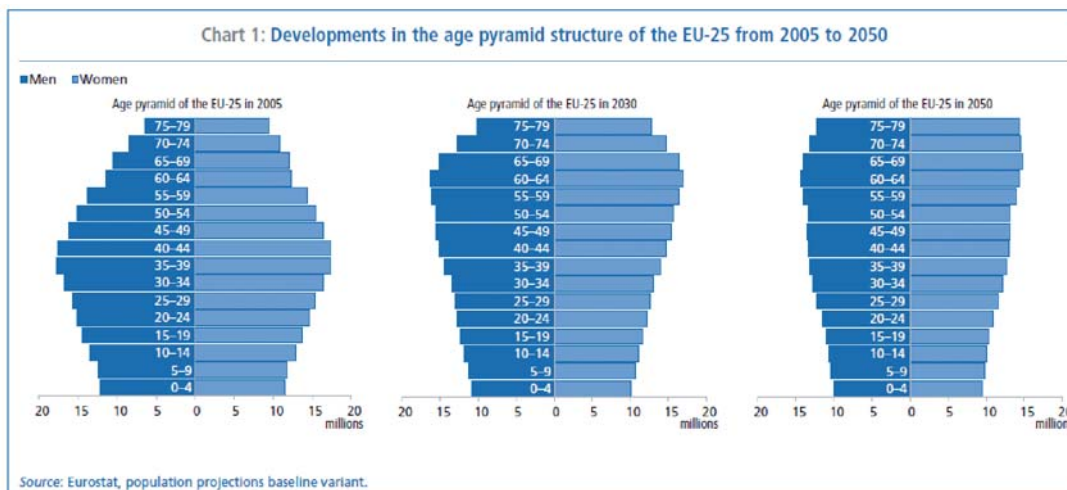
Faldet betyder ikke nødvendigvis en mindre arbejdsstyrke. Det kan i visse lande og områder opvejes af en øget erhvervsfre-

13) Cedefop, 'Future skill needs in Europe: focus on 2020', European Commission, 'New Skills for New Jobs - Anticipating and matching labour market and skills needs'

14) Cedefop, 'Future skill needs in Europe: focus on 2020'

15) Cedefop, 'Future skill needs in Europe: focus on 2020'

Figur 13.2: Den demografiske udvikling i EU fra 2005-2050



Kilde: www.ec.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_02

kvens for både kvinder, unge og ældre samt indvandring.

Omstillingen er ikke mulig alle steder. I Norden er kvinderne allerede på arbejdsmarkedet. Og omstillingen kræver tid.

Aldringen er allerede en af Europas største udfordringer. På længere sigt bliver den større.

Dele af Europa vil blive hårdere ramt end andre. I store dele af Central- og Østeuropa fødes for få børn og sundheds- og velfærdssystemerne kan ikke håndtere de mange ældre.

Beskæftigelsesfrekvensen op – men ikke nok

I EU er beskæftigelsen generelt steget de seneste 10 år. Som det fremgår af figur 2, har den generelle beskæftigelse ikke blot været stigende siden 1997 – stigningen i procent år for år, er også steget siden 2002. I samme periode har der været en årlig vækst i økonomien på mellem 1,2 og 4 procent.

De senere år har en forbedring af EU's

arbejdsmarkeder i 2006 givet en nettostigning i beskæftigelsen på mere end 4 mio. Det er det bedste resultat siden 2000.

I 2007 var der endnu en nettostigning på 3,9 mio. beskæftigede. Det bragte den samlede beskæftigelsesfrekvens op på 65,4 procent.¹⁶ Det er et procentpoint mere end året før, men fortsat 4,6 procentpoint lavere end Lissabon-målet på 70 procent i 2010.

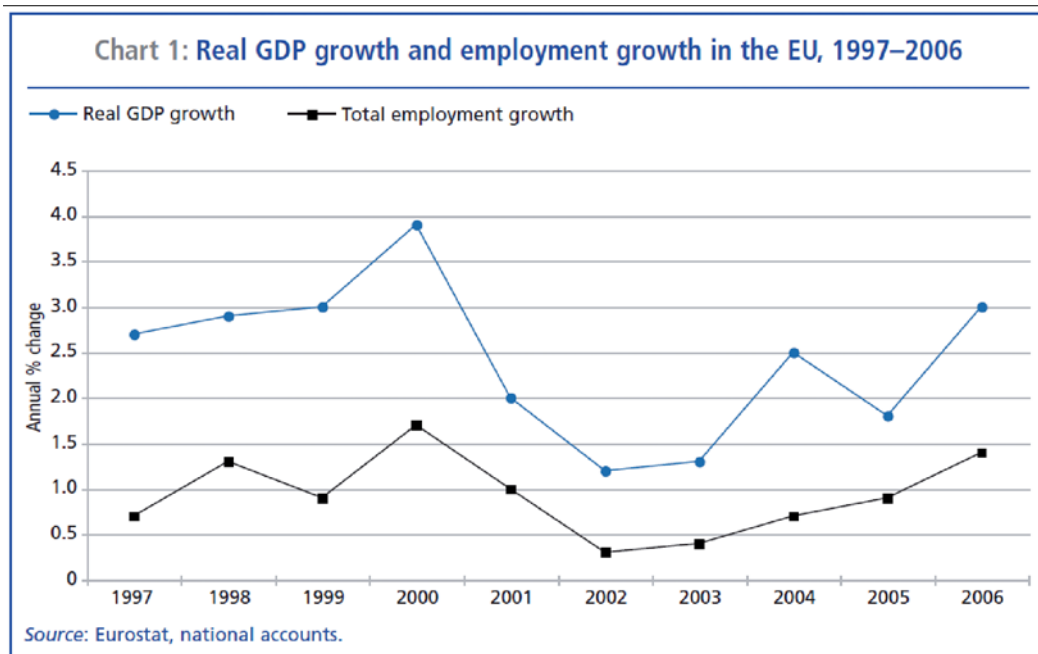
Målet på 70 procent når man ikke. Det løb er kørt. Krisetiden kan ikke frembringe de omkring 20 millioner job, der skulle skabes for at få samme fremgang i beskæftigelsesgraden som i 2006 og 2007.¹⁷

De ældre arbejdstageres beskæftigelsesgrad i EU er steget med 8,1 procentpoint siden 2000, og alene i 2007 steg den med 1,2 procentpoint. Dog er de ældres deltagelse på arbejdsmarkedet i Europa fortsat lav sammenlignet med internationale standarder, og erhvervsfrekvensen for de 55-64-årige var i 2007 stadig kun på 44,7 procent. Det vil sige 5,3 procentpoint lavere end målsætningen om 50 procent i 2010.

16) www.ec.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_03

17) www.ec.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_04

Figur 13.3. Udvikling i vækst og beskæftigelse i EU 1997-2006, procent



Kilde: www.ec.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_05

Integration giver flere hænder

Hvis den demografiske udvikling skal opvejes, er det som tidligere nævnt nødvendigt at sikre kvalificeret arbejdskraft fra lande uden for Europa. Der bor allerede mange millioner indvandrere i EU-medlemsstaterne. Hvert år kommer der cirka 2 mio. nye til fra lande uden for EU.

I 2007 var nettotilgangen af indvandrere til EU på 1,5 mio. personer.¹⁸ Således er indvandring stadig hovedelementet i EU-landenes befolkningstilvækst.

Indvandrere udgjorde i alt 65 procent af den samlede nettostigning fra 2006 til 2007 til EU's arbejdsstyrke på 1,8 mio. Indvandrere fra andre EU-lande udgjorde dog 25 procent, mens de yderligere 40 procent var indvandrere fra ikke-EU-lande.¹⁹

Resten af tilgangen til arbejdsstyrken udgjordes især af kvinder mellem 55 og 64 år.

Der er således mange indvandrere, der

allerede er en del af arbejdsstyrken. Deres beskæftigelsesgrad er imidlertid markant lavere end for folk i almindelighed.

Det gælder især for kvinderne, og i endnu mere udtrykt grad for kvinder fra ikke-EU-lande.

Med andre ord skal der stadig integreres langt bedre på de europæiske arbejdsmarkeder, før indvandring giver den økonomiske virkning, der kan afbøde konsekvenserne af den demografiske udvikling.

Danmark har sammen med Norge, Sverige og Holland den største forskel mellem beskæftigelsesfrekvensen for landets egne borgere og de indvandrede fra ikke EU-lande.

Danmark ligger omkring EU-gennemsnittet for integrering af indvandrere fra andre EU-lande.

Som det fremgår af tabel 13.2, er det især indvandrerkvinderne fra ikke-EU-lande, der ikke er i arbejde. Indvandrer-

¹⁸) www.ec.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_06

¹⁹) www.ec.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_07

mændene har generelt en høj erhvervsfrekvens, uanset hvor de kommer fra. Det medfører en stor kløft mellem indvandrerkvindernes og indvandrermandenes erhvervsfrekvens.

I de forskellige EU-lande er det mest almindeligt, at der er en kløft på cirka 20 procentpoint mellem mændenes og kvindernes erhvervsfrekvenser.

Arbejdsløshedsprocenten for indvandrere er væsentligt højere end for danske. Af tabel 13.3 fremgår det, at arbejdsløsheden for de indfødte danskere i 1. kvartal 2006 var på 4,3 procent, mens den tilsvarende for indvandrere fra ikke-EU-lande var på 11,8 procent. For hele EU er arbejdsløsheden for indvandrere fra ikke-EU-lande på 17,6 procent.

Tabel 13.1. Erhvervsfrekvens i Danmark og EU27, 2006, procent

	I alt	Indfødte	Indvandrere fra EU-lande	Indvandrere fra ikke-EU-lande
Danmark	80,2	80,7	74,4	63,5
EU27	69,7	71,2	73,9	67,9

Kilde: www.eurofound.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_08

Tabel 13.2. Erhvervsfrekvens for indvandrerkvinder og -mænd i Danmark og EU27, 2006, procent

	Indvandrerkvinder fra EU-lande	Indvandrermand fra EU-lande	Indvandrerkvinder, ikke-EU-lande	Indvandrermand ikke EU-lande
Danmark	75	74 (1)	52	80 (28)
EU27	65	83 (18)	56	80 (24)

Note: Tallene i parentes angiver forskellen i erhvervsfrekvens mellem mænd og kvinder inden for samme gruppe i procentpoint.

Kilde: www.eurofound.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_09

Tabel 13.3. Arbejdsløshedsprocent i Danmark og EU27, 1. kvartal 2006²⁰

	I alt	"Nationale"	Indvandrere fra EU-lande	Indvandrere fra ikke EU-lande
Danmark	4,5	4,3	-	11,8
EU27	8,9	8,8	10	17,6

Note: - betyder, at data ikke er tilgængelige

Kilde: www.eurofound.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_10

Tabel 13.4. Arbejdsløshedsprocent for indvandrerkvinder og -mænd i Danmark og EU27, 2006, procent

	Indvandrerkvinder, fra EU-lande	Indvandrermand, fra EU-lande	Indvandrerkvinder, ikke-EU-lande	Indvandrermand, ikke-EU-lande
Danmark	-	-	-	13,5
EU27	10,9	9,4	18	17

Kilde: www.eurofound.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_10

20) Når arbejdsløshedsprocenten for EU27 er anderledes end i figuren ovenfor skyldes det, at tallet i figuren stammer fra hele 2006, mens det her blot er fra 1. kvartal i 2006.

Det er igen indvandrerkvinderne, der dominerer i arbejdsløshedsstatistikken. Som det fremgår af tabel 4, er det nemlig kendetegnende for EU, at især indvandrerkvinderne har en højere arbejdsløshed end både befolkningen som helhed og indvandrermandene. Dette gælder uanset om kvinderne kommer fra EU-lande eller ej.

Mobilitet i EU

Det er generelt en fordel, hvis et land kan tiltrække arbejdskraft fra et andet EU-land. Fordelen svækkes selvfølgelig, hvis arbejdskraften udefra ikke respekterer de nationale vilkår og overenskomster.

Kommissionen har flere gange understreget de positive økonomiske konsekvenser ved, at arbejdstagere bevæger sig fra et EU-land til et andet.²¹ Men mobiliteten i Europa er ikke helt så høj, som den kunne være.

I 2006 var det således kun 40 procent af de 3 millioner migrantarbejdere, der bosatte sig i et EU-land, som kom fra et andet EU-land. Nettoindvandringen var størst i Luxembourg, Irland, Cypern og Spanien, og de største interne indvandrergrupper i EU kom fra Polen og Rumænien.

EU-Kommissionen forventer, at intern EU-vandring allerede har nået sit maksimum fordi:

- indkomstforskellene mellem medlemslandene er blevet mindre og flyttefordelen blevet mindre
- krisen dæmper lysten til at søge arbejde i et andet land²²

Ifølge EU-Kommissionen har ikke et eneste EU-land fuldt ud implementeret det direktiv, der giver EU-borgere ret til at bevæge og bosætte sig frit inden for EU.

Kun Cypern, Finland, Grækenland, Luxembourg, Malta, Portugal og Spanien har på korrekt vis implementeret mere end 85 procent af direktivets bestemmelser.

Østrig, Estland, Slovenien, Slovakiet og Danmark har implementeret mindre end 60 procent.

Mens der bliver færre i den erhvervsaktive del af befolkningen i EU-landene, gælder det ikke i store dele af den øvrige verden.

Uden for EU har der været tale om en stigning i de erhvervsaktives andel af befolkningen, og stigningen fortsætter.

Derfor kan den manglende interne mobilitet i Europa muligvis opvejes af stigende mobilitet blandt arbejdstagere uden for Europa.

Også i udviklingslandene sker der voldsomme ændringer på arbejdsmarkedet. Landbrug kræver færre folk, men servicefag og industri kan ikke give beskæftigelse til alle.

Flere mennesker med få kvalifikationer vil søge væk fra de fattige lande. Det er en stor del af det såkaldte migrationspres.

Længere på arbejdsmarkedet

Hvis intet ændrer sig, vil der om få år være endog meget få personer til at holde gang i produktion, forskning, betalingen af velfærd og udførelse af arbejdet på velfærdssområdet. Det ved vi allerede, fordi de store årgange er i færd med at forlade arbejdsmarkedet.

Der kan kun blive flere mennesker i den arbejdsdygtige alder ved indvandring, men også indvandrere har brug for skolegang, børnepasning, pension og andre velfærdsydelser. Derfor kan indvandring ikke løse problemet alene. Især ikke så længe så mange indvandrerkvinder ikke er i arbejde.

Derfor vil det i stigende grad være nødvendigt at supplere indvandringen med at få mest muligt og det bedste ud af den eksisterende arbejdskraft i EU-landene.

Det kræver, at den enkelte arbejdstager arbejder flere år af sit liv ved at komme hurtigere ud på arbejdsmarkedet eller bliver

21) Europa-Kommissionen, 'Konsekvenserne af arbejdskraftens frie bevægelighed som følge af udvidelsen af EU - Rapport om første fase (1. januar 2007 - 31. december 2008) af de overgangsordninger, der er fastsat i tiltrædelsestraktaten fra 2005, og i overensstemmelse med overgangsordningen i tiltrædelsestraktaten fra 2003.

22) Europa-Kommissionen, 'Konsekvenserne af arbejdskraftens frie bevægelighed som følge af udvidelsen af EU - Rapport om første fase (1. januar 2007 - 31. december 2008) af de overgangsordninger, der er fastsat i tiltrædelsestraktaten fra 2005, og i overensstemmelse med overgangsordningen i tiltrædelsestraktaten fra 2003.

der længere - eller begge dele - og undgår ungdoms- og ældrearbejdsløshed.

Den danske efterløn skal bevares. Samtidig kan der skabes gode og bedre muligheder for de lønmodtagere, der gerne vil blive på arbejdsmarkedet efter 60+.

En gruppe forskere har påpeget muligheden for en årlig vækst i beskæftigelsen på mellem 0,5 procent og 1,5 procent.²³ Det drejer sig om marginale forbedringer på kendte områder:

- Øget beskæftigelse for kvinder, unge og ældre
- Bedre forbindelse mellem uddannelse og arbejdsmarked
- Bedre balance mellem familieliv og arbejdsliv
- Bedre integration af indvandrere på arbejdsmarkedet
- Aktiv aldring
- Sundhedsforebyggelse

LO og beskæftigelsen

LO skal på beskæftigelsesområdet arbejde målrettet på to felter:

- vækst og beskæftigelse
 - konkret og detaljeret beskæftigelsespolitik
- Danske lønmodtagere har en klar interesse i EU-initiativer, der direkte øger væksten og beskæftigelsen i Danmark, men også i andre EU-lande. Indsatsen i andre lande giver indirekte øget vækst i Danmark og det gælder vore europæiske kolleger.

I lyset af de aktuelle økonomiske kriser er der behov for at sætte yderligere skub i EU's økonomi og beskæftigelse.

EU reagerede for sent og for svagt på krisen. Det skal der rettes op på med en samlet og samordnet indsats for vækst. Muligheden er en "gratis" vækstforbedring på op mod 450 milliarder kroner og mere end 360.000 job.

Det er nødvendigt at tale stærkt imod nye handelshindringer og andre former for protektionisme.

Det er nødvendigt at tale for et inkluderende europæisk arbejdsmarked, der begrænser udstødningen i forbindelse med krisen.

Det er nødvendigt med opkvalificering og efteruddannelse af de arbejdsløse på europæisk plan.

Krisetiden kan bruges til opkvalificering. Arbejdsløse skal ikke spilde tiden på kunstig aktivering, men bruge den til ægte kompetencegivende uddannelse og træning. Det er særligt en national opgave, men den har også en europæisk dimension.

Man kan fastlægge det mål, at ufaglærte i en arbejdsløshedperiode får løftet deres kompetencer til faglært niveau, mens faglærte deltager i efteruddannelse, der giver dem et mærkbart kompetenceløft.

EU har den nødvendige viden til at skabe nye fælleseuropæiske programmer for efteruddannelse.

EU kan derfor tilbyde efteruddannelse inden for flere af de niche-teknologier og industrier, hvor særligt de små medlemsstater ikke kan løfte opgaven.

På lidt længere sigt kan EU's budget og forskellige programmer indrettes, så de i højere grad bidrager til vækst og beskæftigelse i Europa.

Den europæiske Investeringsbank kan bruges mere aktivt og strategisk. Samtidig kan man overveje at give EU-institutionerne nye økonomiske og finansielle redskaber i form af såkaldte euro-obligationer. Euroobligationer er obligationer baseret på euroen, som centralbanken udsteder. Det vil give ECB en mulighed for, at agere mere aktivt i en krisesituation, og på samme måde som den amerikanske centralbank, udnytte sin valutas stærke status til at intervenere i pengemarkederne og finansiere ekstraordinære krisetiltag.

23) Professor Christos Bavagos, Pantheon Universitet, Grækenland: "Demographic ageing, labour-employment prospects and migration in the EU with an emphasis on the Southern European countries." LO-link: www.lo.dk/09_4714_12

14. Den store verden – den frie handel

Den internationale handelspolitik er af afgørende betydning for den økonomiske og beskæftigelsesmæssige udvikling i Danmark og i EU.

Den aktive deltagelse i verdensøkonomien betyder også, at det enkelte land påvirkes af udviklingen på arbejdsmarkedet i andre dele af verden. Det kræver håndtering af udfordringer som udflytning af arbejdspladser.

Samtidig er handelspolitikken en vigtig vej til at udbrede arbejdstagerrettigheder og respekten for et bedre organiseret arbejdsmarked.

LO prioriterer derfor indsatsen på det handelspolitiske område højt.

Det er EU-Kommissionen, der fører ordet på medlemslandenes vegne, når handelspolitik forhandles og aftaler indgås.

Allerede i de europæiske fællesskabers første fase fik EU-Kommissionen kompetence til at forhandle udenrigshandelspolitikken på medlemslandenes vegne.

Unionen har også i dag enekompetencen til at indgå handelsaftaler.

Den Europæiske Union med 27 medlemslande er en stærk økonomi på verdensplan og derfor en af de vigtigste aktører, når handelspolitik og frihandelsregler skal aftales.

Global handel og globale investeringer er generelt med til at øge velstanden i de lande, der åbner deres økonomier.

Handel bidrager til en arbejdsdeling, der gør specialisering mulig.

Handel er med til at sikre teknologioverførsel og udveksling af viden.

De åbne økonomier deltager i et økonomisk kredsløb som er mangefold større end de lukkede økonomiers nationale kredsløb.

International handel, investeringer og kapitaloverførsler skaber dog også en øget økonomisk afhængighed af omverdenen. Det betyder, at åbenhed gør økonomier mere sårbare over for kriser udefra.

Den aktuelle økonomiske krise er selvfølgelig ikke slået igennem med fuld styrke i lande med begrænset udenrigshandel og begrænsede muligheder for kapitaloverførsler. Alligevel er der ingen tvivl om, at Danmark og de øvrige europæiske lande gennem åbenhed, har langt mere at vinde end at tabe.

Derfor er det nødvendigt at deltage aktivt og strategisk i udformningen af den politik, der har betydning for international handel og investeringer.

Frihandel, eksport og job

Eksporten er afgørende for den økonomiske udvikling i Danmark og EU. De seneste 15 år har eksporten været den mest betydningsfulde faktor bag den økonomiske vækst i Danmark.

Eksporten har været på niveau med udviklingen i det offentlige og private forbrugs samlede bidrag til væksten.²⁴

Den gennemsnitlige årlige vækst i den danske økonomi var på 2,1 procent i perioden 1991 til 2003. Eksporten bidrog i gennemsnit med 0,9 procentpoint, mens det private og offentlige forbrug hver i gennemsnit bidrog med 0,5 procentpoint. Investeringer bidrog med gennemsnitligt 0,3 procentpoint.²⁵

På EU-plan er eksporten også en væsentlig faktor i den økonomiske udvikling. Fra 1999 til 2006 havde medlemslandene den største vækst i udenrigshandelen. Og derigennem den største økonomiske vækst.

EU's andel af den samlede verdenseksport ligger stabilt på omkring 20 procent og er verdens største andel. Det har den været siden 2003, da EU overhalede USA som verdens største eksportør. USA's andel af den globale eksport faldt fra 15 til 11 procent i perioden 1995-2006. I samme periode steg Kinas fra 4 til 11 procent, mens Japans faldt fra 11 til 6,5 procent.²⁶ EU's udenrigshandel uden for EU steg fra 1999

24) www.dst.dk. LO-link: www.lo.dk/09_4714_13

25) www.dst.dk. LO-link: www.lo.dk/09_4714_14

26) <http://www.cb.cityu.edu.hk>. LO-link: www.lo.dk/09_4714_15

til 2005 med gennemsnitligt 7,8 procent. Til sammenligning var den gennemsnitlige stigning for alle landes udenrigshandel i samme periode 8,4 procent.²⁷

EU-landene har en forholdsvis stabil andel af verdensmarkedet. Overskuddet for forarbejdede produkter er stigende bortset fra tekstil og tøj.

EU klarer sig rigtig godt i eksport af de såkaldte *up-market-produkter*, der udgør halvdelen af EU's eksport. Det er produkter, der sælges til en højere pris end tilsvarende produkter fra andre lande - eksempelvis varer af høj kvalitet eller særligt design.

SVaghederne er:

- for det første, at den geografiske fordeling af eksporten ikke er optimal samt at økonomien på EU's bedste eksportmarkeder er vokset mindre end verdensgennemsnittet.
- for det andet, at EU-landenes eksport af højteknologiske produkter²⁸ langsomt er faldet. Det modsatte har gjort sig gældende for Kina, der nu er oppe på EU's niveau.

Gennem flere handelsaftaler og dermed nye eksportmarkeder ligger der en mulighed for at forøge danske virksomheders markedsandel.

Danmarks absolut største eksportmarkeder ligger dog inden for EU, nemlig i Tyskland (43 mia.)²⁹, Sverige (38 mia.), Frankrig (11 mia.), Holland (11 mia.) og Storbritannien (20 mia.) samt i EFTA-medlemmet Norge (15 mia.). Af lande uden for Europa udgør kun handelen med USA (12 mia.) en andel, som bringer landet i top 10 over Danmarks største handelspartnere.

Til sammenligning er eksporten til Brasilien, Rusland, Indien, Kina og Sydafrika væsentlig mere begrænset. Her lå eksporttallene for januar-maj 2008 på mellem 0,5 og 5 mia. kr. Disse fem lande er nogle af verdens hurtigst voksende økonomier og

sammenfattes i den handelspolitiske jargon som BRIKS-landene.

Den væsentligt lavere eksport til lande uden for EU skyldes først og fremmest, at der er mindre efterspørgsel efter danske varer i disse lande. Det har også betydning, at toldgrænser og andre handelshindringer her er højere, end de er over for vores største EU-samhandelspartnere.

For dansk økonomi er der derfor en generel interesse i at opnå yderligere markedsadgang til de nye vækstøkonomier.

De mest afgørende handelsaftaler er blevet til gennem multilaterale aftaler. Først i frihandelsorganisationen GATT-regi, siden i Verdenshandelsorganisationen, WTO. Formålet med oprettelsen af WTO var både at lette handlen med varer og tjenesteydelser og at skabe faste rammer for producenter, eksportører og importører rundt omkring i verden.

De nuværende WTO-forhandlinger begyndte i 2001 i Qatars hovedstad Doha med planlagt afslutning i 2005. Den seneste melding er, at Doha-runden er 80 procent gennem processen med håb om at komme helt hjem med udgangen af 2009.

Handelsliberaliseringerne er dog fortsat i andet regi. De seneste fem år har der været betragtelig vækst i bilaterale handelsaftaler og aftalerne inden for forskellige regionale samarbejdsorganisationer. EU har også indgået flere og flere bilaterale handelsaftaler med nye lande og regioner. I dag udgør de bilaterale aftaler således et omfattende apparat med flere end 80 deltagerlande i alle verdensdele. Og som det fremgår af nedenstående oversigt, er EU stadig i gang med forhandlingerne om en række større aftaler.

Midt i den økonomiske krise er det endnu mere vigtigt for fagbevægelsen, at WTO-forhandlingerne fører til et samlet resultat, der kan styrke den økonomiske vækst samt skabe fornyet udvikling og

27) Eurostat: Panorama of European Trade 1999-2006: www.epp.eurostat.ec.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_16

28) www.cb.cityu.edu.hk. LO-link: www.lo.dk/09_4714_17

29) Alle tallene i parentes er danske eksporttal for januar-maj 2008, og de stammer fra Udenrigsministeriet: www.um.dk. LO-link: www.lo.dk/09_4714_18

Tabel 14.1. Igangværende bilaterale forhandlinger

Lande	Mandat til forhandling	Status af forhandlinger	Dansk eksporthandel (Vareeksport jan-maj 2008)
ASEAN	Kommissionen fik mandat til at påbegynde forhandlingerne om en frihandelsaftale i april 2007.	Forhandlingerne startede i maj 2007 i Brunei og forsætter løbende.	3,17 mia. kr.
KINA	Rådet gav mandat til at påbegynde forhandlingerne om en ny partnerskabs- og samarbejdsaftale med Kina, indeholdende aspekter af handel og investeringer i dec. 2005.	Forhandlingerne begyndte formelt i januar 2007.	4,42 mia. kr.
INDIEN	Forhandlingsmandat blev givet i april 2007.	Forhandlingerne startede i juni 2007 og fortsætter løbende.	1 mia. kr.
MERCOSUR (Argentina, Brasilien, Paraguay og Uruguay)	Mandat til forhandling blev givet i 1999.	Forhandlingerne fortsætter løbende.	1,34 mia. kr.
RUSLAND	Mandat givet af Rådet til en ny rammeaftale mellem EU og Rusland.	Forhandling om den nye EU-Rusland-rammeaftale begyndte i juni 2008.	4,76 mia. kr.

Kilde: European Commission, External Trade: www.ec.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_19 og Danmarks Eksportråd: www.um.dk. LO-link: www.lo.dk/09_4714_20

beskæftigelse i udviklingslandene.

Hvis de store handelspolitiske blokke vælter WTO-forhandlingerne, bliver bilaterale aftaler måske normen snarere end undtagelsen. Det fører til mere forskellighed i handelsvilkårene. Og ved de bilaterale forhandlinger står stærke blokke ofte over for svage, så især udviklingslandene får et dårligere resultat.

Kopister kvæler kreativitet

Danmark og de andre EU-lande har en klar interesse i at handle med lande uden for EU. Men det er ikke alle lande, der følger de samme spilleregler som EU-landene.

EU har regler for beskyttelse af den intellektuelle ejendomsret med ophavsrettigheder på opfindelser, varemærker, metoder, musik, design, litteratur og meget

andet. Der findes ensartede betingelser for at håndhæve de intellektuelle ejendomsrettigheder i medlemsstaterne og krav om at tilnærme medlemsstaternes lovgivning for at sikre et ensartet beskyttelsesniveau i det indre marked.³⁰

I en vidensøkonomi har intellektuelle ejendomsrettigheder stadig større betydning for den økonomiske udvikling. Patenter og copyrights får stadig større betydning, når det er de ansattes viden og innovative evner og ikke deres fysiske formåen, der skaber fremgangen. Flere økonomer mener endda, at intellektuel ejendomsret er den enkeltstående faktor, som har størst betydning for økonomisk vækst og udvikling. Derfor er beskyttelsen af den intellektuelle ejendomsret afgørende for spredning af innovation.³¹

30) Kommissionens cheføkonoms kortlægning af nye veje for EU's globale handel: www.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_21

31) Se eksempelvis "The Economic Value of Intellectual Property" af Robert J. Shapiro og Kevin A. Hassett

Kina respekterer ikke den intellektuelle ejendomsret, men er tværtimod verdens suverænt største producent og leverandør af kopiproducter. 79 procent af alle kopivarer, som beslaglægges ved EU's grænser, kommer fra EU's store handelspartner Kina. Fra 1998 til 2004 er antallet af tilbageholdte kopivarer ved EU's grænser steget med 1.000 procent, og handlen med kopivarer anslås i dag til at udgøre mellem 5 og 7 procent af den samlede verdenshandel.³²

De kinesiske ledelser har foreløbig ikke vist sig tilstrækkeligt villige til at hjælpe med at løse de europæiske virksomheders problemer.

EU-Kommissionen og Kinas regering har dog iværksat et fælles projekt, "IPR2", der skal forbedre håndhævelsen af den intellektuelle ejendomsret og bringe Kinas lovgivning på niveau med Europas.³³ Der er også svage tegn på, at Kinas myndigheder er ved at ændre holdning til kopiering. I 2007 afsagde den kinesiske højesteret for første gang en dom, der pålagde tre kopi-virksomheder at betale cirka 6 mio. kr. i erstatning til Yamaha, fordi virksomhederne havde kopieret Yamahas produkter.

Kina er ikke den eneste store kopist. EU har en længere liste over lande, som skal påvirkes til at respekteres andres rettigheder: Kina, Rusland, ASEAN-landene, Korea,

Mercosur-landene, Chile og Ukraine. Og ACTA-samarbejdet skal som nævnt bruges i koordineringen med de andre lande, hvis virksomheder krænkes af piratkopiering og manglende respekt for deres intellektuelle ejendomsret.³⁴

Handel og retfærdighed

Handel er dog ikke kun et middel til at sikre øget velstand i Danmark og resten af EU. Det er også afgørende for at skabe udvikling i verdens fattigste lande. Og handelspolitikken skal også bruges til at sikre overholdelsen af de grundlæggende arbejdstagerrettigheder.

En handelspolitik, der ikke sikrer respekten for disse rettigheder, vil i de fleste tilfælde og på lang sigt være en ulempe for Danmark og EU som helhed.

WTO er da også mere end blot et internationalt handelssamarbejde.

Den nuværende Doha-runde rummer et ønske om et mere retfærdigt handelssystem, som skal tilgodese udviklingslandenes interesser og give dem øget eksport. Tidligere handelsliberaliseringer i WTO's regi har kun sjældent tilgodeset udviklingslandene. Målsætningen er bedre nu, men flere studier af Doha-runden har vist, at selv i denne udviklingsrunde er de økonomiske og sociale konsekvenser af en ny aftale ikke

Tabel 14.2. Doha-rundens indflydelse på reducere af fattigdom
Forventet fald i \$1 pr. dag fattigdom

	Baseline (millioner)	Formindskning (millioner)	Procentvis formindskning
Østasien og Pacific	19	0,3	1,6
Latinamerika og Caribien	43	0,4	0,9
Sydasien	216	1,4	0,6
Lande syd for Sahara	340	0,5	0,1
Alle udviklingslandene	622	2,5	0,4

Kilde: World Bank, Agricultural Trade Reform and the Doha Development Agenda, kapitel 12, table 12.19, s. 382. Doha Scenario 7 for 2015.

32) Winther, Lene: "Waaatch, Baaag, Shooees. Cheap, cheap" i Politiken d. 13. april 2008.

33) www.ipr2.org samt Patent- og Varemærkestyrelsens hjemmeside, www.dkpto.dk. LO-link: www.lo.dk/09_4714_22

34) www.cb.cityu.edu.hk. LO-link: www.lo.dk/09_4714_23

specielt gunstige for udviklingslandene.³⁵ Verdensbanken har påpeget, at antallet af ekstremt fattige kun vil blive reduceret med godt og vel en halv procent som følge af afslutningen af Doha-runden.

Udvikling uden udnyttelse

Det er EU-Kommissionens og EU-landenes officielle politik, at handelsaftalerne skal være med til at sikre udbredelsen af "anstændigt arbejde" (decent work) og respekten for arbejdstagerrettigheder. Det kan ske ved at indskrive krav om respekten for de forskellige ILO-konventioner i handelsaftalerne.

Det sker også, men ikke i tilstrækkeligt omfang. De nødvendige sociale klausuler er foreløbigt fraværende i EU's bilaterale forhandlinger med Indien og Asean-landene.

Den bilaterale handelspolitik sigter også mod at give EU større markedsadgang for varer og tjenesteydelser.

EU-Kommissionen foretager i stigende grad bæredygtighedsundersøgelser af, hvordan en ny frihandelsaftale påvirker bestemte sektorer, og hvordan aftalen påvirker miljø, arbejde og økonomi.

Disse bæredygtighedsundersøgelser præsenteres for det civile samfund og den internationale og europæiske fagbevægelse, IFS og EFS. Tidligere har disse undersøgelser kun analyseret, om beskæftigelsen vil stige eller falde som resultat af en frihandelsaftale. Nu er der en tendens til, at der også fokuseres på "decent work", ILO's arbejdstagerrettigheder og effekter på arbejde.³⁶

Desværre sætter EU endnu ikke det ultimative krav til frihandels- og bilaterale aftaler, at handelspartneren skal have ratificeret og implementeret alle ILO's grundlæggende rettigheder.

Sådanne krav er kun formaliserede i EU's generaliserede system af præferencer, det såkaldte GSP-system. Her tilbyder EU udvalgte lande adgang til EU's eget marked med reducerede toldafgifter. De senere år har man også udviklet et GSP+-system, der skal virke som et incitament til bæredygtig udvikling og god regeringsførelse i særligt sårbare lande. Det er meningen, at det kun skal tilbydes lande, der ratificerer og implementerer internationale konventioner. Det primære formål med begge GSP-programmer er desuden at bidrage til at reducere fattigdom, skabe eksportudvikling og arbejdspladser.

Et nyt GSP+-program for 2009-2011 sætter yderligere krav til 16 deltagerlande.³⁷ De skal have ratificeret og effektivt implementeret 27 specifikke internationale konventioner inden for menneskerettigheder, grundlæggende arbejdstagerrettigheder, bæredygtig udvikling og god regeringsførelse før GSP+-adgangen er gældende for dem (fra 2006-2008 skulle kun 16 ud af 27 konventioner ratificeres).

Den europæiske og internationale fagbevægelse har dog gentagne gange påpeget, at både Colombia, El Salvador, Guatemala, Georgien og Sri Lanka overtræder menneskerettighederne og ikke effektivt har implementeret basale ILO-konventioner. Disse lande optræder alligevel stadig på listen over lande, der står til at være deltager i det nye GSP+-program i 2009-2011.³⁸

LO, EU og frihandel

LO støtter generelt frihandel, fordi øget handel er til gavn for danske lønmodtagere.

Til den retfærdige verdenshandel hører aftaler om, at lønmodtagere i alle lande skal arbejde på anstændige vilkår med respekt

35) Kun få lande står til at drage økonomisk gavn af Doha-runden, her i blandt: Argentina, Brasilien, Kina, Indien, Mexico, Thailand, Tyrkiet og Vietnam (Kym Anderson, William Martin, and Dominique van der Mensbrugge, "Global Impacts of the Doha Scenarios on Poverty" in T.W. Hertel and L. A. Winters, eds., Putting Development Back into the Doha Agenda: Poverty Impacts of a WTO Agreement

36) Se blandt andet den nyeste rapport om EU-Indien frihandelsaftalen: www.tsia.ecorys.com. LO-link: www.lo.dk/09_4714_24

37) Armenien, Aserbadjan, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Georgien, Guatemala, Honduras, Sri Lanka, Mongoliet, Nicaragua, Peru, Paraguay, El Salvador og Venezuela

38) www.eur-lex.europa.eu. LO-link: www.lo.dk/09_4714_25

for arbejdstagerrettighederne, som vi kender dem i ILO-konventionerne.

Udgangspunktet for fagbevægelsens arbejde på dette område er, at EU er den centrale aktør i forhold til Danmarks offensive økonomiske interesser uden for Europa.

Det er EU, der forhandler handelsaftaler samt de fleste økonomiske partnerskabsaftaler på vegne af Danmark.

Derfor ligger fagbevægelsens muligheder for at påvirke handelspolitikken også kun i at påvirke EU's politik direkte i Bruxelles og indirekte via den danske regering.

LO kan også øve indflydelse ved at påvirke nogle af de få organisationer i den europæiske fagbevægelse, der lejlighedsvis hælder til beskyttelsespolitik i stedet for åbne markeder. Her kan LO bidrage med at påvise, hvordan nye handelsaftaler kan blive en fordel for lønmodtagerne. Det er

eksempelvis tilfældet, når danske producenter kan sælge flere varer til store vækstøkonomier som Kina og Indien, der efterspørger flere og flere af de højtforarbejdede varer, som Danmark eksporterer.

LO vil fortsat presse på for, at få Doharunden færdiggjort og for at opnå flere bilaterale handelsaftaler med lande med væsentlige potentielle eksportmarkeder.

LO har en god mulighed for at fremhæve vigtigheden af social beskyttelse, trepartssamarbejde, beskæftigelse og ILO's grundlæggende rettigheder.

Samtidig skal der arbejdes for indskrivelsen af miljømæssig og social bæredygtighed som en integreret del af enhver handelsaftale.

Alt i alt skal LO spille en aktiv rolle for at sikre respekt for arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder og miljø som en forudsætning for EU's handelsaftaler.



Del V: Bilag

Bilag 1:

Forbeholdene mindsker dansk indflydelse på EU

Efter det danske nej til Maastricht-traktaten i 1992 tolkede et flertal af partierne nej som en modstand mod, at EU skulle udvikle sig til et overstatsligt samarbejde på 4 områder, nemlig udviklingen af en "Europa-hær" som man frygtede kunne underminere NATO, deltagelse i 3. fase af den monetære union, hvor den danske krone afskaffedes, et unionsborgerskab, som man frygtede kunne erstatte det danske borgerskab samt det retlig og indre anliggende, hvor bl.a. udenlandsk politi i fremtiden kunne efterforske på dansk jord.

Fælles for de 4 forbehold var, at man ønskede at bevare dansk autonomi ved at samarbejdet fortsat skulle være mellemstatsligt, så Danmark ikke en gang i fremtiden kunne blive stemt ned. Derved handlede de 4 forbehold mere om *formen for samarbejdet* end det konkrete indhold i Maastricht-traktaten samt om at sikre sig mod fremtidige planer mod en europæisk forbundsstat.

Resten af EU-landene gav i Edinburgh Danmark en særstilling på de 4 ønskede områder i en særlig protokol knyttet til Maastricht-traktaten mod, at Danmark forpligtede sig til ikke at "stå i vejen" for de andre EU-landes ønske om et tættere samarbejde på disse områder. Forbeholdene er tidsbegrænsede, og de kan kun ophæves ved en dansk folkeafstemning.

I november 2007 bad Folketinget Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS) om en udredning af betydningen af de 4 forbehold i lyset af EU's udvikling siden 2000.

Udredningen gennemgår udviklingen på hvert af de 4 områder, og den viser, at Danmark med sine forbehold har mistet og fortsat vil miste indflydelse på EU-samarbejdet i takt med, at det udvikles. Udredningen viser samtidig, at det netop er på tre af de områder (undtaget unionsborgerskabet), hvor Danmark har forbehold, at EU-samarbejdet fortsat udvikles mest. Det forventes, at de retslige og indre anliggende (RIA) emnemæssigt vil udvikle sig yderligere, når Lissabon-traktaten træder i kraft, fordi resten af området flyttes fra et mellemstatsligt til et overstatsligt samarbejde.

Det er især problematisk, at Danmark ingen indflydelse har på områder, det er vigtigt for LO at søge indflydelse på, nemlig Danmarks mulighed for at påvirke EU's generelle økonomiske politik, herunder også udviklingen af reformer på arbejdsmarkedet og den finansielle politik, samt på den kontrollerede indvan-

dring af arbejdskraft samt civilretslige regler for bl.a. virksomheder og arbejdstagere under det retslige og indre anliggende.

Samme dag, som udredningen blev præsenteret, offentliggjorde Dansk Erhverv og Ugebrevet Mandag Morgen en undersøgelse af, hvordan dansk erhvervsliv opfatter forbeholdene.

Undersøgelsen viser, at EU forbeholdene giver dansk erhvervsliv en række konkrete problemer. EU's civil- og handelsretlige samarbejde har f.eks. gjort det lettere for virksomheder at løse juridiske tvister over landegrænser, hvis virksomheder ikke lever op til de kontrakter, der er indgået. Disse EU-regler gælder ikke for danske virksomheder, hvilket otte ud af ti danske virksomheder mener, de burde.

Et andet aspekt er tiltrækning af arbejdskraft fra lande uden for EU. Her arbejder EU på at lave fælles regler for at udnytte kapaciteterne bedst muligt for alle medlemslande. Som følge af den retlige undtagelse gælder der andre regler i Danmark, hvilket igen gør det sværere for danske virksomheder at tiltrække arbejdskraft. 82 pct. af de adspurgte virksomheder mener, at reglerne burde være ens i hele EU. EU arbejder også på at gøre det muligt at sanktionere, hvis en virksomhed benytter illegal arbejdskraft og dermed opnår konkurrencefordele. Her mener 90 pct. af de adspurgte virksomheder, at reglerne også burde gælde i Danmark.

Bilag 2:

Det Rådgivende Udvalg om arbejdsmiljø

LO deltager aktivt i Kommissionens rådgivende udvalg om arbejdsmiljø (DRU) og i forretningsudvalget under DRU. I den europæiske arbejdstagergruppe fastlægges politikken til de sager, Kommissionen forelægger udvalget og herefter forsøges det at nå til enighed i 3-partssamarbejdet i DRU.

I 2007 vedtog et enigt DRU en ny arbejdsmiljøstrategi, der gælder for årene 2007-2012.

I kraft af et meget tæt trepartssamarbejde har Danmark fået stor indflydelse på strategien, bl.a. med hensyn til at sikre en korrekt gennemførelse af fællesskabslovgivningen, så antallet af ulykker og erhvervs sygdomme kan bringes ned, så alle virksomheder stilles lige.

Forbedring af arbejdsmiljøet er en del af den sociale dagsorden, som er integreret i Lissabon-strategien, og som bl.a. handler om at skabe flere og bedre arbejdspladser. I Lissabon-strategien har medlemsstaterne anerkendt, at kvalitet i jobbene og produktivitet i arbejdet i høj grad bidrager til at fremme den økonomiske vækst og beskæftigelse.

EU's arbejdsmiljøstrategi 2007-2012 lægger vægt på, at der skal skabes et arbejdsmiljø, hvor målet er, at arbejdet styrker den enkeltes sundhed og trivsel, og hvor arbejdstagerne har mulighed for at deltage fuldt ud og produktivt i arbejdslivet. Strategien lægger vægt på, at arbejdsmiljøindsatsen skal ses i sammenhæng med sundhedsfremme, social-, beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitik.

LO hilser det velkomment, at strategien både har et klart fokus på arbejdsmiljøet og samtidig påpeger, at arbejdsmiljøet kan have betydning for trivsel, folkesundhed, beskæftigelse og konkurrencedygtighed. Konkret er den primære målsætning, at der skal ske et fald i arbejdsulykker på 25 pct. pr. 100.000 arbejdstagere. For at nå målsætningen er der oplyst en række redskaber, der også kan få betydning for den danske arbejdsmiljøstrategi.

Til trods for EU-strategien, er der dog fortsat behov for at styrke arbejdsmiljøreguleringen på EU-niveau, ikke mindst som modtræk til arbejdsgivernes arbejde for deregulering, som kaldes regelforenkling. Der er i denne sammenhæng særligt brug for at styrke EU-reguleringen i forhold til regeldannelsen, blandt andet om arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsniveau.

I de sidste par år har forenkling af arbejdsmiljødirektiverne stået højt på den politiske dagsorden, og det forventes, at diskussionen fortsætter i 2009. Arbejdstagergruppen i EU har ikke noget imod, at regler forenkles, blot det ikke sænker beskyttelsesniveauet. Men et af forslagene til forenkling er at afskaffe APV for små og mellemstore virksomheder, hvilket i EU-systemet vil sige virksomheder med under 500 ansatte. LO har fået udarbejdet en undersøgelse, der viser, at virksomheder i Danmark ikke opfatter APV særligt bureaukratisk, men at det højner arbejdsmiljøet at udarbejde APV. LO's strategi er at formidle dette budskab i DRU og vise, at det er en gevinst for alle at udarbejde APV.

LO arbejder for at minimere den risiko, som kemiske stoffer udgør for alle europæiske arbejdstagere og forsøger sammen med vores europæiske fagforeningsinstitut at få revideret kræftdirektivet, så reproduktions-skadende stoffer omfattes.

LO vil arbejde for, at de vejledende grænseværdier, som EU vedtager, skal følge de anbefalinger, som den videnskabelige komite har vurderet er forsvarlige.

Derudover arbejder LO for, at der bliver udarbejdet et bredt direktiv om muskel- og skeletbesvær, der samler de ergonomiske direktiver, der allerede eksisterer, og som inddrager ensidigt, fastlåst og inaktivt arbejde.

LO vil arbejde for at formidle resultaterne fra undersøgelsen om APV, der viser, at det er en gevinst for arbejdsmiljøet og ikke bureaukratisk for hverken store eller små virksomheder.

LO vil rejse aktuelle arbejdsmiljøspørgsmål i DRU's forretningsudvalg, som EU/ILO-gruppen finder væsentligt at arbejde med på EU-niveau.

Bilag 3:

LO-FTF-AC repræsentation i EFS-komiteer og -arbejdsgrupper

EFS-komiteer:	Ordinært medlem:	Suppleanter:
Economic and Employment Committee	FTF, Jens Frank	AC, Niels Lykke Jensen LO, Kristian Weise
Collective Bargaining Coordination Committee	LO, Marie-Louise Knuppert	FTF, Ole Prasz AC, Gitte T. Henriksen
EFS-arbejdsgrupper:	Ordinært medlem:	Suppleanter:
Workers participation	FTF, Ole Prasz	LO, Mogens Frederiksen
Trade, Globalisation and decent Work. Working Group	LO, Kristian Weise	FTF, Ole Prasz
Working Group Lifelong Learning	AC, Käthe Munk Ryum	LO, Anders Vind FTF, Erik Schmidt
Working Group Sustainable Development, energy, and Climate Change	LO, Heidi Rønne Møller	FTF, Jan Kahr Frederiksen
Working Group Social Protection	LO, Christian Sølyst	FTF, Jette Høy
Working Group Social Policy and Legislation	LO, Anette Berentzen	FTF, Ole Prasz AC, Jens Christian Stougaard
Working Group Migration and Inclusion	LO, Christian Sølyst	FTF, Jette Høy AC, Niels Lykke Jensen
Forum om omstrukturering	LO, Preben Foldberg	FTF, Jens Frank

Bilag 4:

Oversigt over social dialog på sektorniveau

Branche	Faglig organisation	Arbejdsgiverorganisation
Landbrug	3F/NNF	SALA
Radio og TV		
Bankvirksomhed	FTF	
Catering	3F	
Kemisk industri	CO-industri	DI
Luftfart		SAS
Handel	HK/Handelskartellet	
Bygge og anlæg	BAT-kartellet	
El-branchen	3F/Metal	
Udvindingsindustri	3F/CO-industri	
Skotøjsbranchen	3F	
Møbelbranchen		
Gas	3F/Metal	
Hotel og restaurat	3F	
Hospitaler	FOA	Danske Regioner
Industrirensøring	3F	DI
Færefart	3F	
Forsikring	FTF	FA
Skuespillere mv.		
Kommuner og regioner	OAO	KL/Danske Regioner
Søfart	3F	
Personlig service	Dansk Frisørforbund	
Postvæsen	3F	
Vagtselskaber	Dansk Funktionærforbund	
Professionel fodbold	Spillerforeningen	Divisionsforeningen
Jernbaner	Dansk Jernbaneforbund	
HK Trafik & Jernbane		
Vejtransport	3F	
Fiskeri	3F	
Skibsbyggeri	CO-industri	DI
Stålindustri	CO-industri	DI
Sukkerfremstilling	3F	DI
Læderforarbejdning	3F	DI
Telekommunikation	Dansk Metal	DI
Vikararbejde	HK	
Tekstil og beklædning	3F	
Træindustri	TIB	
Uformel sektordialog		
Statslig forvaltning	OAO	EUPAN (European Public Administration Network)

Bilag 5:

Tidslinje for den sociale dialog i EU

En oversigt over udviklingen i den sociale dialog:

- **1985:** Den ny formand for EU-Kommissionen, Jacques Delors, indkalder arbejdsmarkedets parter til et møde, hvor han opfordrer parterne til at gå i dialog. Denne "toparts-dialog" er siden blevet kaldt Val Duchesse-processen efter slottet uden for Bruxelles, hvor mødet fandt sted. De sociale partnere begynder herefter at vedtage ikke-bindende fælles udtalelser.
- **1991:** Regeringskonference om ny traktat. De sociale parter vedtager den 31. oktober 1991 at gå sammen om det forslag, som lægger op til reformer af hele arbejdsmarkedspolitikken og giver parterne mulighed for at indgå egentlig forpligtende aftaler for EF-landene.
- **1993:** Kommissionens meddelelse "vedrørende implementeringen af Protokollen af Socialpolitikken", (KOM (1993) 600 final).
- **1994:** Den Europæiske Unions traktat træder i kraft.
- **1995:** Første aftale mellem parterne om forældreorlov - vedtaget efter traktatens artikel 139 - bliver vedtaget af Rådet.
- **1996:** Kommissionens meddelelse "vedrørende udviklingen af den sociale dialog på et fælles plan."
- **1997:** Anden aftale mellem parterne - denne gang om deltidsarbejde. Bliver til et direktiv og i Danmark en lov, der strammer bestemmelser om, hvornår deltidsansatte har samme rettigheder som fuldtidsansatte.
- **1998:** Kommissionens meddelelse af 20. maj: "Vedtage og fremme den sociale dialog på fælles plan". Lægger nu op til en sektordialog, og der oprettes et særligt sektordialogudvalg.
- **1999:** Tredje aftale - nu om arbejde på tidsbestemte kontrakter.
- **2000:** Europæisk topmøde i Lissabon i marts. Den særlige Lissabon-proces sættes i gang med en tiårsplan på det økonomiske, sociale og miljøpolitiske område for at opnå en bæredygtig økonomisk grund, flere og bedre job med bedre social samhørighed. Arbejdsmarkedets medvirken forudsættes. På topmødet i december i Nice samme år vedtages en ny social dagsorden, der understreger betydningen af den sociale dialog og fremhæver konkurrenceevne, solidaritet og passende balance mellem fleksibilitet og sikkerhed ved beskæftigelse.
- **2001:** Parterne kommer med et fælles udspil den 11. december til EU-topmødet i Laeken uden for Bruxelles.
- **2002:** 26. juni: Kommissionens meddelelse "Den europæiske sociale dialog som drivkraft bag modernisering og omstilling" (KOM (2002) 341 final).
En ny generations tekst fastsætter en bedre implementerende og overvågende rolle for de sociale parter. For det første optagelsen i marts 2002 af rammeaftalehandlingerne om livslang udvikling af kompetencer og kvalifikationer, som bliver implementeret ved den åbne metode for koordination. For det andet optagelsen i juli 2002 af telearbejdsaftalen, den første "selvstændige" rammeaftale. I det selvstændige ligger, at aftalen ikke går gennem EU-systemet, men at parterne selv er ansvarlige for den. Den 28. november vedtager parterne det første fælles treårs arbejdsprogram for 2003-05. Programmet indeholder punkter, som parterne vil tage op i perioden.
- **2003:** Det første sociale trepartstopmøde for vækst og beskæftigelse mellem EU-formandskabet, Kommissionens formand og arbejdsmarkedets parter.
- **2004:** 12. august: Meddelelsen fra Kommissionen "Reformpartnerskaber i et udvidet Europa - øge den europæiske sociale dialog's bidrag" (KOM (2004) 557).
8. oktober: Parterne vedtager en aftale om en indsats mod stress. Aftalen er den anden, som de selv tager initiativ til - denne gang ud fra deres fælles handlingsplan.
- **2005:** På det Europæiske Råd i marts foretager stats- og regeringslederne en midtvejsevaluering af Lissabon-processen. Konklusionerne gentager, at arbejdsmarkedets parter's indsats er afgørende for at nå målene.
29. september: Den sociale dialog's topmøde. 20 års dagen for den europæiske sociale dialog blev fejret i Palais d'Egmont i Bruxelles.
- **2006:** Parterne indgår en ny aftale om et treårigt handlingsprogram for 2006-08. Programmet præsenteres på forårets sociale topmøde.
25. april: Sektordialogen tager et afgørende skridt med en aftale om crystalline silica, som dækker mere end 2 millioner arbejdere.
December: Parterne indgår en frivillig rammeaftale om vold og chikane på arbejdspladsen. Aftalen skal nu omsættes til praksis i de enkelte lande.

Bilag 6:

Vedtagelse om fremtidens EU-arbejdsret

Arbejdsmarkedet og den europæiske og globale udvikling

Gennem store dele af forrige århundrede kunne lønmodtagernes interesser for en stor dels vedkommende varetages ved, at den danske fagbevægelse på vegne af sine medlemmer indgik overenskomster med de danske arbejdsgiverforeninger. Samtidig udvikledes andre vilkår på arbejdsmarkedet og velfærdsstaten i øvrigt med Socialdemokraterne som den væsentligste politiske drivkraft.

Men verden er i forandring, og det har betydning for Danmark og det danske arbejdsmarked.

Globaliseringen er et uomtvisteligt faktum. Det medfører både udfordringer og muligheder. LO-fagbevægelsen må arbejde for at forhindre social dumping samtidig med udbredelsen af fri og fair handel til stadig flere lande. Der skal være et element af solidaritet med verdens fattigere lande, samtidig med at staternes protektionisme af landenes egne virksomheder i stigende grad forbydes.

På europæisk plan har EU en afgørende rolle. Der er fri bevægelighed for kapital, varer, tjenesteydelser og arbejdskraft. Som modvægt til denne liberalisering af landenes markeder, har EU en social dimension, som bl.a. skal sikre lønmodtagerne rimelige vilkår. Det europæiske marked bliver nu væsentligt større med udvidelsen af EU med op mod 75 millioner nye borgere.

EU optræder som en enhed i forbindelse med den globale samhandel, hvor Danmarks indflydelse også i denne sammenhæng sker via EU. Det er for eksempel tilfældet i forbindelse med en række områder i verdenshandelsorganisationen WTO, hvor EU har enekompetence.

Denne politiske udvikling modsvares af en økonomisk og selskabsretlig udvikling på tværs af landegrænserne. Arbejdspladserne bliver groft sagt større og større. De fusionerer på tværs af landegrænser, og et meget stort antal danske lønmodtagere er i dag ansat i multinationale selskaber.

Globaliseringen og de tættere forbindelser mellem de europæiske lande og virksomheder medfører, at danske kollektive aftaler og lovgivning ikke alene er tilstrækkelig til at varetage danske lønmodtageres interesser.

LO har således igennem en årrække været en aktiv

medspiller i udviklingen af den sociale dialog i EU og søgt at påvirke den europæiske og globale udvikling i øvrigt.

LO vil fortsætte og styrke arbejdet med at søge internationale løsninger på internationale problemstillinger.

LO vil arbejde for at sikre, at internationaliseringen ikke kommer til at ske på bekostning af lønmodtagernes vilkår i Danmark eller i andre lande.

LO vil i særdeleshed fortsætte og styrke arbejdet med at øve indflydelse på beslutningsprocesserne i EU. Det vil blandt andet ske via et aktivt samarbejde med vores europæiske hovedorganisation, Den Europæiske Faglige Sammenslutning (EFS).

EU-lovgivning

EU's lovgivning på arbejdsmarkedet har flere niveauer.

De mest overordnede og grundlæggende regler findes i EF-traktaten. EF-traktaten har en overordnet karakter i forhold til den øvrige EU-lovgivning.

EF-traktaten indeholder få – men væsentlige – regler om arbejdsmarkedet. Den væsentlige regel om arbejdskraftens fri bevægelighed findes her. Den mest kendte regel i øvrigt er nok reglen om ligeløn.

EF-traktaten indeholder endelig hjemmel for udstedelsen af EU's øvrige lovgivning på arbejdsmarkedet, hvilket sker i form af direktiver. EF-traktaten tillægger i den forbindelse arbejdsmarkedets parter en fremtrædende rolle.

EU har vedtaget en række væsentlige direktiver, som vedrører arbejdsmarkedet. Der er i alt vedtaget 19 direktiver på arbejdsmarkedets område. Direktiverne fastlægger minimumsstandarder, idet medlemsstaterne kan fastholde eller etablere et højere beskyttelsesniveau.

Siden Maastricht-traktatens ikrafttræden 1. november 1993 har arbejdsmarkedets parter haft en særligt fremtrædende rolle. Arbejdsmarkedets parter skal involveres forud for fremsættelse af direktivforslag – og de kan overtage reguleringen ved at indlede forhandlinger og indgå en aftale om det pågældende emne.

I den forbindelse er der mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kan indgå en aftale, som efterfølgende ophøjes til direktiv. Det er foreløbig sket med aftaler om deltid, forældreorlov og tidsbegrænsede ansættelser.

Direktiver vedtages – efter konsultation af arbejds-

markedets parter – i samspil mellem Kommissionen, Rådet og Europa-Parlamentet. Som udgangspunkt kræver vedtagelse af direktiver kvalificeret flertal i Rådet. En række emner kræver dog enstemmighed. Det drejer sig blandt andet om social sikring og beskyttelse, afskedigelse, information, høring, repræsentation af lønmodtagere og medbestemmelse samt beskæftigelsesvilkår for 3. landes borgere.

De foreliggende forslag fra EU's konvent om ændringer i traktatgrundlaget ændrer ikke afgørende på EU's beføjelser til at vedtage lovgivning på arbejdsmarkedet.

Man må dog være opmærksom på, at lovgivningsvejen efter udvidelsen vil blive besværliggjort på områder, hvor der kræves enstemmighed.

EF-traktaterne udgør overordnet set et fornuftigt grundlag for EU's lovgivning på arbejdsmarkedet. De foreslåede ændringer i traktatgrundlaget fastholder lovgivningsstrukturen på arbejdsmarkedet og udgør udgangspunktet for det videre arbejde.

LO-fagbevægelsens varetægelse af lønmodtagernes interesser bør dog i videst muligt omfang – også på europæisk plan – ske ved at indgå kollektive aftaler med arbejdsgiverne. Det vil kunne ske gennem aftaler mellem de europæiske hovedorganisationer EFS på lønmodtagersiden og UNICE/CEEP på arbejdsgiversiden og gennem aftaler for bestemte brancher indgået mellem de europæiske brancheorganisationer.

Der er samtidig et behov for, at EU fortsat har mulighed for at lovgive om emner på arbejdsmarkedet, som vil være til gavn for lønmodtagerne. Det forudsættes i den forbindelse, at direktiver som hidtil vil respektere nationale overenskomster.

Der kan være emner, som egner sig bedst til lovgivning. Det kan f.eks. være tilfældet, hvor der er et samspil mellem selskabsret og arbejdsret. Det har således

været tilfældet med den nye lovgivning om det europæiske selskab, som består af en forordning om, hvordan virksomhederne kan danne et europæisk selskab og et direktiv om medarbejderindflydelse i selskabet. Et sådant direktiv ville næppe kunne være erstattet af en aftale mellem de europæiske hovedorganisationer.

På nuværende tidspunkt er der kun få emner, som de europæiske organisationer kan blive enige om at forhandle. Det understreger behovet for fortsat at kunne anvende EU-lovgivning, hvor der er et behov for europæisk regulering.

Implementeringen i dansk ret skal fortsat i videst mulige omfang ske via kollektive overenskomster.

Udviklingen af den europæiske aftalemodel

Der indgås i dag kollektive aftaler på tværs af landegrænserne. Der indgås både europæiske koncernaftaler (særligt aftaler om europæiske samarbejdsudvalg) og aftaler mellem europæiske organisationer.

EU-lovgivningen indeholder ingen bestemmelser om de nærmere regler for indgåelse eller håndhævelse af kollektive aftaler på europæisk plan. De europæiske parter har heller ikke selv vedtaget sådanne regler.

Retsvirkningerne af kollektive europæiske aftaler er derfor ikke ganske klare, og muligheden for håndhævelse er tilsvarende usikker. Der er imidlertid visse overvejelser herom på europæisk plan.

EFS vedtog allerede på kongressen i Helsinki i 1999 en resolution om, at EFS skal arbejde for etableringen af et supplerende arbejdsretligt system på europæisk niveau.

På kongressen i maj 2003 blev denne målsætning indarbejdet i vedtægterne.

EFS-kongressen vedtog også et handlingsprogram, som indeholdt flere bestemmelser, som berører emnet.

Der er i den forbindelse en bestemmelse om, at man skal opbygge et reelt forhandlingsforum for at forsvare lønmodtagernes interesser og en bestemmelse om, at man skal forberede muligheden for en aftale mellem europæiske hovedorganisationer om rammerne for forhandlinger på europæisk niveau, herunder vedrørende mægling m.v.

Der er endelig et punkt om, at der bør etableres en EF-særdomstol med fagdommere. Der er ikke taget stilling til, om denne særdomstol skal kunne behandle europæiske kollektive aftaler.

Med disse kongresvedtagelser har EFS åbnet mulighed for, at man vil arbejde videre med disse spørgsmål.

EU-Kommissionen, som ved flere anledninger har opfordret de europæiske parter til frivillige forhandlinger, har planlagt en høring af parterne vedrørende behovet for mæglings- og forligsmekanismer på europæisk plan. Høringen er dog blevet udsat på ubestemt tid.

Konventet om EU's fremtid har imidlertid ikke for alvor sat parternes aftaler i fokus, og der er i særdeleshed ikke konkrete forslag om hverken konfliktret, retsvirkning eller håndhævelse af disse aftaler.

De europæiske parter, EFS og UNICE, UEAPME samt CEEP, har vedtaget et arbejdsprogram for 2003-2005, hvor der er lagt op til yderligere frivillige forhandlinger. Der er imidlertid ikke lagt op til drøftelser mellem parterne om grundlæggende spilleregler for aftaleindgåelse og håndhævelse.

Ved at behandle emnet om et supplerende arbejdsretligt system på kongressen i 2003 er LO på forkant med en udvikling, som utvivlsomt vil være genstand for overvejelser både nationalt og internationalt i de kommende år.

Den europæiske udvikling medfører, at lønmodtagerne er i en situation, hvor de i stigende grad er ansat i multinationale sel-

skaber. I visse brancher herhjemme er op mod 75 pct. af lønmodtagerne ansat i en international koncern.

Der indgås i stigende omfang aftaler på tværs af landegrænserne, både koncernaftaler og aftaler mellem de europæiske organisationer.

Koncernaftaler indgås hovedsagelig som aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, men vil i fremtiden både ske som information/høring/medbestemmelse i det europæiske selskab, ligesom det vil kunne vedrøre andre emner.

Sammenlignet med danske overenskomster er der som udgangspunkt ringere mulighed for at håndhæve europæiske koncernaftaler.

Organisationsaftaler er ikke så udbredte. De er imidlertid relevante, når det overvejes at regulere et emne ved lovgivning på europæisk niveau. I 2002 fik organisationsaftaler et gennembrud med indgåelsen af teleaftalen mellem de europæiske hovedorganisationer. Hermed vedtog hovedorganisationerne for første gang en frivillig aftale, som ikke skulle udgøre grundlaget for et efterfølgende direktiv. Der er også indgået visse sektoraftaler.

Retsvirkningerne af de europæiske organisationsaftaler er imidlertid uklare og muligheden for håndhævelse højst usikker.

Den fremtidige udvikling

De nævnte aftaler, som for tiden indgås på europæisk niveau, er ikke af en sådan karakter, at de træder i stedet for danske overenskomster. De udgør et supplement hertil, som er af stor betydning for lønmodtagerne.

Det er derfor nødvendigt at varetage medlemmernes interesser i forbindelse med den udvikling, vi nu ser.

Der er behov for at etablere et supplerende europæisk arbejdsretligt system, som indeholder nogle grundlæggende spillereg-

ler for kollektive aftaler på europæisk niveau. Dette skal ske på en måde, så man på en gang sikrer, at lønmodtagerrettigheder ikke undergraves, samtidig med at respekten for de nationale overenskomster bevares.

Som udgangspunkt bør et supplerende europæisk aftalesystem fastlægges ved aftale. Det gælder dog ikke en eventuel europæisk arbejdsretsdomstol, der nødvendigvis må have udgangspunkt i traktaten. Det kan heller ikke på forhånd udelukkes at gennemføre andre elementer ved hjælp af EU-regler.

De nærmere detaljer i et eller flere supplerende europæiske arbejdsretlige systemer må overvejes og forhandles nærmere i fællesskab med kolleger i vores europæiske hovedorganisation EFS og de europæiske arbejdsgiverorganisationer og EU's kompetente organer.

I den forbindelse vil LO forholde sig konstruktivt til den forventede høring fra Kommissionen om mæglings- og forligsmekanismer. I det omfang, der alene bliver tale om frivillig mægling m.v., synes dette initiativ ikke at kunne stå alene.

De overordnede elementer i et supplerende europæisk arbejdsretligt system skal yderligere bestå af en overordnet aftale mellem de europæiske hovedorganisationer startende på det private område og et tvisteløsningssystem til løsning af uoverensstemmelser vedrørende indgåede aftaler.

En overordnet aftale om generelle spilleregler for europæiske kollektive aftaler

En sådan aftale skal indgås mellem de europæiske hovedorganisationer, EFS og UNICE.

Aftalen skal fremme aftalevejen på organisationsniveau og sikre gennemførelse af lønmodtagernes rettigheder i henhold til organisationsaftaler i de enkelte lande, samt

– for både koncern- og organisationsaftaler
– at der er sikkerhed om aftalerammerne.

En overordnet aftale skal derfor for det første indeholde regler om organisationernes anerkendelse af hinanden og en forpligtelse til i videst muligt omfang at anvende aftalevejen for så vidt angår organisationsaftaler.

Aftalen skal endvidere indeholde regler om indgåelse, retsvirkning og opsigelse af tværnationale aftaler. Disse regler kendes alle fra de danske hovedaftaler. En overordnet aftale mellem de europæiske hovedorganisationer, EFS og UNICE, skal suppleres med bestemmelser om, hvordan europæiske organisationsaftaler gennemføres på de nationale arbejdsmarkeder.

Der kan endvidere optages bestemmelser om en Permanent Voldgiftsret, jf. det anførte under næste afsnit.

Der er ikke umiddelbart et behov for at overføre de danske regler om konflikt til europæisk niveau.

Et europæisk tvisteløsningssystem

Der er behov for, at de ovenfor beskrevne aftaler giver lønmodtagerne reelle rettigheder. I den forbindelse er det nødvendigt at sikre, at aftalerne efterleves, hvilket også gælder de situationer, hvor arbejdsgiverne anfægter lønmodtagernes forståelse af aftalen. Der er med andre ord behov for et uafhængigt organ, som kan fortolke europæiske aftaler.

Der skal etableres et tvisteløsningssystem, som skal sikre, at der er en sikker og fælles fortolkning af de aftaler, som indgås på europæisk niveau og som senere implementeres nationalt.

Det er således som udgangspunkt ikke tvisteløsningssystemets opgave at fastsætte fælles europæiske sanktioner. Sanktioneringen skal fortsat ske nationalt, hvilket i Danmark normalt vil ske i Arbejdsretten.

Der skal etableres et tvisteløsningsorgan

til at fortolke europæiske aftaler. Organets kompetence skal være frivillig. Det vil sige, at parterne på samme måde som med den danske arbejdsret - i forbindelse med aftaleindgåelse på europæisk niveau - skal kunne aftale andre former for fortolkning og håndhævelse af aftalen, eksempelvis ved faglig voldgift. Ingen skal således kunne tvinges til at anvende tvisteløsningsorganet mod deres vilje.

Twisteløsningsorganet skal i lighed med den danske arbejdsret og danske faglige voldgiftsretter have faglige dommere, som kan bistå med særlig viden om arbejdsmarkedsforhold.

Da de fremskredne forhandlinger om fornyelse af EU's traktatgrundlag ikke indeholder forslag, der giver mulighed for oprettelse af et sådant tvisteløsningsorgan i form af en specialdomstol (uden ankeadgang til den nuværende EF-Domstol), er der god tid til yderligere overvejelser om, hvordan et sådant organ mest hensigtsmæssigt oprettes. Det vil både - med de fornødne traktatændringer - kunne ske som en særafdeling af EF-Domstolen eller som en Permanent Faglig Voldgiftsret. Dette kan enten ske i forbindelse med de oven for omtalte overordnede aftaler om generelle spilleregler for europæiske kollektive aftaler eller som en særlig aftale mellem samme parter.

Inden der tages endelig stilling til, hvordan et sådant organ mest hensigtsmæssigt oprettes, afklares det, hvorvidt der blandt det europæiske arbejdsmarkeds parter, er vilje til at indgå frivillige supplerende overordnede aftaler om generelle spilleregler for europæiske kollektive aftaler.

I forbindelse med sådanne fremtidige overvejelser skal det tillige overvejes, om der er behov for at henlægge kompetencen til at fortolke forhandlede direktiver og direktiver vedrørende arbejds- og ansættelsesretlige forhold til en særafdeling af EF-

Domstolen med deltagelse af partsvalgte dommere.

Bilag 7:

Oversigt over EU-specialudvalg med LO-repræsentation

EU-specialudvalg for arbejdsmarkedet og sociale forhold:
Kristian Weise

EU-specialudvalg for transportspørgsmål:
Ib Maltesen

EU-specialudvalg for vækst og konkurrenceevne:
Pia Mulvad Reksten

EU-specialudvalg for miljø:
Lone Jacobsen

EU-specialudvalg for forskning:
Pia Mulvad Reksten

EU-specialudvalg for uddannelse:
Anders Vind

EU-specialudvalg for sundhedsspørgsmål:
Michael Jacobsen

EU-specialudvalg for IT og telekommunikation:
Pia Mulvad Reksten

EU-specialudvalg for asyl- og indvandringssamarbejdet:
Ib Maltesen

Embedsmandsudvalget vedr. EU's strukturfonde:
Klaus Farnov

EU-specialudvalg for klima- og energipolitik:
Heidi Rønne Møller

Bilag 8:

Flexicurity – 8 fælles principper

Det Europæiske Råd besluttede, at medlemslandene i deres årlige nationale rapporter om de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse skal redegøre for deres flexicuritystrategier baseret på 8 fælles principper:

- Flexicurity involverer fleksible og pålidelige kontraktuelle forhold, strategier for livslang læring, effektive aktive arbejdsmarkedspolitikker og moderne sociale understøttelsessystemer.
- Flexicurity indebærer en balance mellem rettigheder og ansvar/pligter for arbejdsgivere, arbejdstagere, jobsøgende og offentlige myndigheder.
- Flexicurity bør tilgodese de specifikke omstændigheder, arbejdsmarkeder og erhvervsrelationer i hvert enkelt medlemsland.
- Flexicurity bør mindske segmenteringen på arbejdsmarkedet og reducere afstanden mellem dem, der er i beskæftigelse og dem, der midlertidigt står uden for arbejdsmarkedet.
- Såvel intern (inden for virksomhederne) som ekstern (mellem virksomhederne) flexicurity bør fremmes.
- Flexicurity bør understøtte ligestilling dels mellem mænd og kvinder, dels i forhold til indvandrere, unge, handicappede, ældre og give mulighed for familie- og arbejdslivsbalance.
- Flexicurity forudsætter tillid og dialog mellem offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter, hvor alle tager ansvar for balancerede politikker.
- Flexicuritypolitikker har budgetmæssige omkostninger og bør forfølges under hensyntagen til, at de bidrager til sunde og holdbare finanser. Der skal være en fair distribuering af omkostninger og fordele.

Det Europæiske Råd har den 14. december 2007 godkendt udspillet fra beskæftigelsesministrene.

Bilag 9: Om implementering

I takt med, at EU-systemet er blevet mere omfattende og i stigende grad påvirker nationale politikker, bliver det tiltagende vigtigt for ensartningen og samarbejdet mellem medlemsstaterne, at de implementerer EU-lovgivningen korrekt og rettidigt – det vil sige efterlever de politiske og retlige forpligtelser, der følger af deres EU-medlemskab.

Imidlertid er det langt fra tilfældet, at alle medlemsstater implementerer på samme måde. Det mest positive man kan sige om implementeringen er, at 99,24 % af alle medlemsstaterne i 2008 implementerer rettidigt, hvilket er en stor stigning på få år. Til gengæld implementerer de ikke korrekt. På baggrund af intensiv forskning i de enkelte medlemsstaters implementering af EU-lovgivning kan man ligefrem tale om tre grupper af stater, alt efter hvor korrekt de implementerer:

Gruppe 1 er de medlemsstater, der i langt de fleste tilfælde implementerer fuldt ud. Denne gruppe består af blandt andre Danmark, Norge, Sverige og Holland.

Gruppe 2 er de medlemsstater, der implementerer delvist. Denne gruppe består af blandt andre Frankrig, Belgien, Storbritannien, Irland og Spanien.

Gruppe 3 er de medlemsstater, der sjældent implementerer korrekt. Denne gruppe består af blandt andre Luxembourg, Grækenland, Italien, Portugal samt mange af de 12 nye medlemslande.

Dette er et helt overordnet billede. Der er store forskelle fra politikområde til politikområde mellem hvilke lande der implementerer korrekt og rettidigt, og hvilke der ikke gør. I en af de mest omfattende kvantitative analyser af EU-landenes implementering³⁹ har forskerne dybdeundersøgt medlemsstaternes implementering af seks forskellige direktiver på det sociale eller arbejdsmarkedspolitiske område. Resultatet her er, at Holland, Irland, Danmark og

Storbritannien er klart i front med implementeringen, mens Grækenland, Irland, Portugal og Frankrig halter langt bagefter. Frankrig er her indehaver af den tvivlsomme rekord for langsomst implementering, nemlig først 118 måneder efter deadline.

Hvordan kan det lade sig gøre ikke at implementere korrekt? Det kan det af to årsager:

For det første hører implementeringen af EU's beslutninger under medlemsstaternes kompetence. Det står i EF-traktatens artikel 10. Inden for implementeringsteorien taler man om, at dette giver medlemsstaterne mulighed for et comeback – i implementeringen kan staterne redefinere betydningen af EU's beslutninger således, at de stemmer overens med nationale præferencer.⁴⁰ Medlemsstaterne har da heller ikke ønsket at overføre implementeringskompetencen til EU-systemet.

For det andet er det muligt at undslippe EF-Domstolens sanktioner mod forkert eller forsinket implementering. Kommissionen skal nemlig selv opdage eller blive gjort opmærksom på den mangelfulde implementering, og idet EU-lovgivningen vedrører mange forskellige niveauer i medlemsstaterne, er det umuligt at opdage alt.

Det er en vigtig pointe, at det ikke nødvendigvis er medlemsstaternes regeringer, der er skyld i den ukorrekte implementering. Meget lovgivning skal ikke implementeres på nationalt niveau, men ude i kommuner, på arbejdspladser etc. Hvis lovgivningen f.eks. drejer sig om sikkerhed på arbejdspladser, er det de enkelte arbejdspladser, der skal leve op til EU-lovgivningen. Hvis de ikke gør det, er loven ikke korrekt implementeret, men medlemsstaten har ikke nødvendigvis selv opdaget det, før den bliver gjort opmærksom på det.

Alt i alt er der ifølge implementeringsforskerne stadig grund til at antage, at EU-lovgivningen langt fra bliver implementeret

39) Complying with Europe

40) Europa i forandring, s. 350

korrekt alle steder. Og det er ikke uvæsentligt. Hvis EU-lovgivningen ikke implementeres ens, når resultaterne af EU-lovgivning og EF-domstolsafgørelser aldrig ud til de enkelte borgere, virksomheder etc. Og det kan nemt resultere i eksempelvis ulige konkurrenceforhold staterne imellem og ulighed i borgernes grundlæggende rettigheder.

EU-systemets instrumenter til at sikre korrekt og rettidig implementering

EU har to overordnede instrumenter til at sikre, at medlemsstaterne implementerer korrekt. Den ene er, at medlemsstaterne kan stille spørgsmål om lovgivningens konkrete betydning (de såkaldte præjudicielle spørgsmål) til EF-Domstolen og på den måde få hjælp til at implementere i tråd med lovgivningens formål.

Den anden er, at Kommissionen kan lægge traktatbrudssag an hos EF-Domstolen mod en medlemsstat. Denne mulighed fremgår af traktatens artikel 266. Kun cirka en ottendedel af de tilfælde af mangelfuld implementering, som Kommissionen opdager eller bliver gjort opmærk-

som på, ender dog med en retssag. Inden da er Kommissionen nemlig forpligtet til først at sende en såkaldt åbningsskrivelse, hvor staten gøres opmærksom på problemet, og derefter en begrundet udtalelse, hvis der stadig intet er sket. Langt de fleste tilfælde kommer på plads allerede efter åbningsskrivelsen. På trods af, at artikel 226-sagerne altså kun viser toppen af isbjerget af mangelfuld implementering, er antallet steget markant over de seneste år. I år 2003 var der næsten 200 artikel 226-sager for EF-Domstolen. Det tilsvarende tal blot 5 år tidligere var cirka 85. Stigningen dækker både over, at der i alt er flere mangelfulde implementeringer, og at det er blevet muligt for borgere, virksomheder og interesseorganisationer at anmelde mangelfuld implementering via internettet.

Siden 1991 har det været muligt at idømme bøde til en medlemsstat, der efter den første artikel 226-sag stadig ikke har implementeret korrekt. Det er dog kun sket tre gange. Her har bøderne til gengæld været i størrelsesordenen flere hundrede millioner kroner.

Bilag 10:

ILO-konvention 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter

Efter ILO-konvention nr. 94 fra 1949 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter er offentlige myndigheder forpligtet til i kontrakter med private leverandører m.v. at indsætte bestemmelse om, at leverandørens

medarbejdere ved opfyldelsen af kontrakten skal sikres løn- og ansættelsesvilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der følger af lov og overenskomst, der gælder på den egn, hvor arbejdet udføres.

Bilag 11:

Højtidlig erklæring om: Arbejdstageres rettigheder, socialpolitik og andre spørgsmål

Det Europæiske Råd bekræfter, at Unionen lægger stor vægt på:

- sociale fremskridt og beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder
- offentlige tjenester
- medlemsstaternes ansvar for at levere uddannelses- og sundhedsydelser
- de nationale, regionale og lokale myndigheders vigtige rolle og vide skønsbeføjelser med hensyn til at levere, udlægge og tilrettelægge tjenesteydelser af almen økonomisk interesse

I forbindelse hermed understreger det betydningen af at overholde EU-traktaternes overordnede rammer og bestemmelser.

For at understrege dette erindres om, at traktaterne som ændret ved Lissabon-traktaten:

- Opretter et indre marked og som mål har at arbejde for en bæredygtig udvikling i Europa baseret på en afbalanceret økonomisk vækst og prisstabilitet, en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse og sociale fremskridt, og et højt niveau for beskyttelse og forbedring af miljøkvaliteten.
- Giver udtryk for Unionens værdier.
- Anerkender de rettigheder, friheder og principper, der findes i Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder i overensstemmelse med artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union.

Nyt i Lissabon-traktaten

- Charteret og borgerinitiativet

Lissabon-traktaten gør EU's charter om grundlæggende rettigheder juridisk bindende. Det understreges samtidig, at charteret ikke udvider EU's beføjelser. Charteret blev oprindeligt undertegnet som en politisk tekst i forbindelse med topmødet den 7. december 2000 i Nice.

Charterets rettigheder spænder vidt fra

retten til liv og frihed over forbud mod slaveri og børnearbejde, ligestilling mellem mænd og kvinder, til ytringsfrihed og lighed for loven. Det indeholder således både de klassiske borgerlige og politiske rettigheder og de økonomiske og sociale rettigheder foruden nyere rettigheder og principper som f.eks. god forvaltningsskik i EU's institutioner og højt miljøbeskyttelsesniveau.

Det er dog givet, at charterets principper vil indgå i både Europa-Parlamentets debatter til støtte for det ene eller andet standpunkt.

Det er muligt, at der vil komme retssager, der direkte retter sig mod rettigheder, der kan findes i charteret. Og det er sikkert, at principperne vil blive fremhævet i domme fra EF-Domstolen, sådan som nogle parter allerede har peget på principperne, inden de blev juridisk bindende

Lissabon-traktaten indeholder også en nyskabelse, der direkte appellerer til "deltagelsesdemokrati". Hvis mindst en million unionsborgere fra et betydeligt antal medlemslande samler underskrifter, kan disse underskrifter pålægge Kommissionen at fremlægge forslag.

Underskriftsindsamlinger på tværs af grænserne med målsætningen om en million, der skriver sig på, kan og vil blive brugt af faglige organisationer, sådan som det allerede er sket på det offentlige arbejdsmarked. Det er en aktionsform, der kræver en stor indsats, og risikoen er et selvmål, hvis man ikke når det forventede antal.

Der skal tænkes i muligheder, og der skal være opmærksomhed på de initiativer, der måtte blive taget til skade for lønmodtagerne.

Bilag 12:

Protokol om tjenesteydelser af almen interesse

De høje kontraherede parter,

Der ønsker at understøtte vigtigheden af tjenesteydelser af almen interesse

Er blevet enige om følgende fortolkende bestemmelser, der knyttes som bilag til traktaten om den Europæiske Union og traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde:

Artikel 1

Unionens fælles værdier med hensyn til tjenesteydelser af almen økonomisk interesse, jf. artikel 14 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde. Omfatter især:

Nationale, regionale og lokale myndigheders vigtige rolle og vide skønsbeføjelser med hensyn til at levere, udlægge og tilret-

telægge tjenesteydelser af almen økonomisk interesse så tæt på brugernes behov som muligt.

Diversiteten i forskellige tjenesteydelser af almen økonomisk interesse og forskellene mellem brugernes behov og præferencer, der kan være et resultat af forskellige geografiske, sociale eller kulturelle situationer.

Et højt niveau med hensyn til kvalitet, sikkerhed og overkommelige priser, lige behandling og fremme af universel adgang og af brugernes rettigheder.

Artikel 2

Traktatens bestemmelser berører på ingen måde medlemsstaternes beføjelse til at levere, udlægge og tilrettelægge ikke-økonomiske tjenesteydelser af almen interesse.

Bilag 13: EF-Domstolen

Der har forud for Laval-sagen været afgjort sager, hvor grundlæggende økonomiske rettigheder og frihedsrettigheder har stået som modsætninger.

I C-112/00, Schmidberger, var der tale om reglerne om fri bevægelighed for varer over for ytrings- og forsamlingsfriheden, der var sikret i såvel den østrigske forfatning som i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, EMRK. Sagen blev afgjort af 13 dommere, hvilket er et særligt højt antal og viser noget om den vigtighed, EF-Domstolen har tillagt sagen.

Hovedsagen vedrørte, hvorvidt Østrig skulle betale erstatning for at have tilladt afholdelsen af en demonstration på Brenner-motorvejen, der varede fra en fredag kl. 11 til dagen efter kl. 15, men som grundet et forbud mod tung trafik i weekender, på helligdage og om natten faktisk lukkede motorvejen for lastbiltransport i godt fire døgn. EF-Domstolen udtalte i den sag, at demonstrationen udgjorde en hindring for varernes fri bevægelighed, og at medlemsstaterne var forpligtede til at sikre denne og ikke blot til selv at afstå fra at opstille restriktioner.

Det var retten til ytrings- og forsamlingsfriheden, der i det foreliggende tilfælde begrundede Østrigs indskrænkning af den fri bevægelighed. Derfor måtte EF-Domstolen, hvis den ønskede at tage materiel stilling til sagen, foretage en afvejning af rettighederne. Et alternativ kunne have været at give vejledende bemærkninger om navnlig den fri bevægelighed og overlade afvejningen til de nationale domstole.

EF-Domstolen valgte ikke den vej. Afgørelsen på dette område er særdeles bemærkelsesværdig om end ikke særlig tydelig. Domstolen udtaler følgende:

"74. Eftersom såvel Fællesskabet som medlemsstaterne har pligt til at respektere menneskerettighederne, er beskyttelsen af disse et

legitimt hensyn, som i princippet kan begrunde indskrænkninger i de forpligtelser, der er pålagt ved fællesskabsretten; dette gælder også for forpligtelser, der følger af en i traktaten garanteret grundlæggende frihed, såsom de frie varebevægelser.

75. Det fremgår i øvrigt også af Domstolens faste praksis, at når en national situation, således som det er tilfældet i hovedsagen, falder inden for anvendelsesområdet for fællesskabsretten, skal Domstolen i forbindelse med en præjudiciel forelæggelse give de nationale retter alle de oplysninger med hensyn til fortolkningen, som kræves, for at den nationale ret kan vurdere, om en sådan situation er i overensstemmelse med de grundrettigheder, som Domstolen skal beskytte, således som de navnlig fremgår af EMRK (jf. bl.a. dom af 30.9.1987, sag 12/86, Demirel, Sml. s. 3719, præmis 28).

76. I det foreliggende tilfælde tillod de nationale myndigheder, at der skete begrænsninger i en af de grundlæggende friheder, der garanteres ved traktaten, med henvisning til, at det var nødvendigt at respektere de grundlæggende rettigheder, der garanteres ved EMRK samt ved den pågældende medlemsstats forfatning.

77. I denne sag er det således nødvendigt at forlige kravene om beskyttelse af grundlæggende rettigheder inden for Fællesskabet med de krav, som følger af en i traktaten garanteret grundlæggende frihed og, nærmere bestemt, at tage stilling til rækkevidden af ytrings- og forsamlingsfriheden som garanteret i EMRK's artikel 10 og 11, og de frie varebevægelser, når førstnævnte påberåbes til støtte for en indskrænkning af sidstnævnte."

Herved tiltager EF-Domstolen sig altså kompetencen til at fastlægge rækkevidden af grundrettighederne ytrings- og forsamlingsfrihed i relation til medlemsstaternes handlinger og undladelser. Når denne afgørelse er bemærkelsesværdig, er det dels

fordi forrangsprincippet herved får endnu mere bid og dels fordi den dom, der henvises til, nærmest siger det modsatte, nemlig:

*”28. Hvad angår den betydning, som artikel 8 i den europæiske menneskerettighedskonvention måtte kunne få for svaret på dette spørgsmål, bemærkes, at det som fastslået i dommen af 11. juli 1985 (cinetheque, de forenede sager 60 og 61/84, sml. S.*2605, 2618) påhviler domstolen at sikre, at fællesskabsretten er i overensstemmelse med princippet om beskyttelse af de grundlæggende rettigheder, men at domstolen ikke kan efterprøve, om nationale retsfor skrifter, som ikke er en del af fællesskabets retsorden, er forenelige med den europæiske menneskerettighedskonvention. Herefter må det lægges til grund, at domstolen ikke har kompetence til at afgøre, om nationale retsfor skrifter, som de her omhandlede, er forenelige med principperne i artikel 8 i den europæiske menneskerettighedskonvention.”*

Når dette ikke vakte mere furore, end det gjorde, skyldes det måske, at EF-Domstolen i den konkrete sag samtidig gentagne gange i afgørelsen udtalte, at medlemsstaten havde en vid skønsmargin ved en afvejning, der indebærer stillingtagen til rækkevidden af forsamlings- og ytringsfriheden. Og at resultatet blev, at det forhold, at demonstrationen blev tilladt, udgjorde en berettiget restriktion i den fri bevægelighed for varer. Selvom EF-Domstolen i sagen understregede, at anvendelsen af ytrings- og forsamlingsfriheden som restriktion var undergivet en proportionalitetsvurdering, undlod EF-Domstolen altså at udtale, at beskyttelsen af ytrings- og forsamlingsfriheden kunne være tilgodeset ved at lade demonstranterne stå i vejkanterne og ikke midt på motorvejen.

En anden og lidt nyere sag, der berørte temaet, var C-36/02, Omega, hvor der var der tale om reglerne om fri bevægelighed

for varer og tjenesteydelser over for beskyttelsen af den menneskelige værdighed, der fremgik af den tyske forfatning og er beskyttet af EMRK ifølge praksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol. Sagen blev afgjort af 5 dommere.

Hovedsagen vedrørte Omega Spielhalle, der åbnede en Laserdome i Bonn. Her kunne publikum fornøje sig med at skyde med laserpistoler mod hinanden. Dette kom på baggrund af borgerprotester de tyske myndigheder for øre. Bonns politimyndighed udstedte et forbud mod, at der blev muliggjort eller tilladt spilforløb med forsætlig beskydning af mennesker hos Omega Spielhalle på basis af registrerede træffere – eller ”fiktive drab” som politimyndigheden udtrykte det. Baggrunden for dette forbud var, at sådanne simulerede drab bagatelliserede voldshandlinger og dermed skabte eller forstærkede en indstilling, der fornægter retten til menneskelig værdighed, hvorved disse handlinger kom i modstrid med forfatningens beskyttelse af menneskelig værdighed. Udstyret til spilaktiviteterne skulle leveres af et engelsk firma, hvorved sagen fik et grænseoverskridende element.

I dommen er det anført, at der ved afvejningen af, hvorvidt en restriktion er berettiget, er overladt medlemsstaterne et skøn.

Herefter fastslår EF-Domstolen, at beskyttelsen af menneskerettigheder kan udgøre grundlaget for retfærdiggørelse af en restriktion, hvis restriktionen er nødvendig til denne beskyttelse og ikke er mere vidtgående end nødvendigt.

Til sidst udtaler EF-Domstolen, at der ikke nødvendigvis behøver at være en fælles forståelse mellem medlemsstaterne af rækkevidden af reglerne om menneskelig værdighed for at restriktionen, der er begrundet heri, kan retfærdiggøres. I denne dom foretager EF-Domstolen altså ikke nogen som helst bedømmelse af EMRK's

rækkevidde i den forbindelse, men lægger blot den tyske retsstilling til grund.

Konkret blev resultatet, at restriktionen var i overensstemmelse med det beskyttelsesniveau for den menneskelige værdighed, der var gældende i Tyskland, og at restriktionen var proportional i forhold til de mål, som de nationale myndigheder forfulgte.

Nogen kunne måske mene, at der ud fra den sædvanlige proportionalitetsvurdering, som EF-Domstolen anvender, kunne stilles spørgsmålstejn ved, om det var nødvendigt for beskyttelsen af menneskelig værdighed at forbyde disse laserspil eller om dette beskyttelseshensyn kunne varetages på en mindre indgribende måde.

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
2300 København S
Tlf. 3524 6000
www.lo.dk



LO-varenr. 4714
ISBN-nr.: 978-87-7735-963-7
ISBN-online: 978-87-7735-965-1