



LO, FTF, AKADEMIKERNE OG DA OM FREMTIDEN FOR EUROPAS ARBEJDSMARKED

– Erklæring om fælles mål for EU's arbejdsmarked til
regeringen, Folketinget, politiske partier og kommende
medlemmer af Europa-Parlamentet



INDHOLD

Forord	3
Danmark er afhængig af Europa	4
Europa er i hård konkurrence med resten af verden	5
Ønsker for Europas fremtid	6
Inkluderende og mobile arbejdsmarkeder	7
Uddannelse rettet mod arbejdsmarkedet	9
EU skal sikre fri bevægelighed	10
Behov for fælles europæisk arbejdsmiljøstrategi	12
Respekt for arbejdsmarkedets parters rolle	13

Nærværende erklæring er fælles mål for EU's arbejdsmarked, som LO, FTF, Akademikerne og DA mener at medlemslandene, den nye Kommission og det nye parlament i den kommende 5-årige periode skal arbejde for at nå.

DANMARK ER AFHÆNGIG AF EUROPA

DK's største marked

Europa er – uden sammenligning – Danmarks største marked.

- 70 pct. af danske virksomheders eksport går til andre EU lande.
- 500.000 danske jobs er direkte afhængige eksporten til det indre marked i EU, hvor danske virksomheder kan afsætte deres varer og ydelser.

Danske virksomheders indtjeningsmuligheder og danske arbejdstageres beskæftigelse afhænger derfor af, at resten af Europa klarer sig godt.

Det indre marked har skabt vækst i DK

Et velfungerende indre marked i EU er et væsentligt grundlag for den velstand Danmark har i dag og en forudsætning for, at vi kan opretholde og udbygge vores velstand i fremtiden.

EUROPA ER I HÅRD KONKURRENCE MED RESTEN AF VERDEN

Europa er i konkurrence med resten af verden...

Europa er i konkurrence med resten af verden. Mange steder er der i øjeblikket stærkere vækst og beskæftigelsesfremgang. Europa kan og skal gøre det bedre, hvilket bl.a. kan ske gennem bedre rammer for virksomheder, jobskabelse, bedre uddannelsessystemer og en veldreven og effektiv offentlige sektor.

Europa har samtidig på sigt nogle særlige udfordringer i form af en aldrende befolkning og et fald i arbejdsstyrken.

... det er derfor afgørende af EU investerer rigtigt i fremtiden

Europa blev hårdt ramt af den finansielle krise og har siden krisens indtog tabt arbejdspladser og markedsandele til resten af verden. Derfor er det europæiske vækstperspektiv fortsat skrøbeligt. Muligheden for at skabe en bedre fremtid afhænger i høj grad af, at Europa får gennemført de nødvendige investeringer, som sikrer velfungerende arbejdsmarkeder og uddannelsessystemer.

Danmark er afhængig af, at EU står sammen om at sikre et konkurrencedygtigt Europa

For LO, FTF, Akademikerne og DA er det vigtigt, at Danmark aktivt bidrager til at udvikle et konkurrencedygtigt EU, som sikrer, at Danmark også i fremtiden har de bedste muligheder for at bevare og øge den velstand, vi har opbygget.

ØNSKER FOR EUROPAS FREMTID

EU skal investere i arbejdsmarkeder og uddannelser

LO, FTF, Akademikerne og DA er enige om, at Europa skal blive en stærk markedsøkonomi med høj produktivitet og konkurrenceevne, hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse, social sikring og ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Det kan og skal EU hjælpe med gennem fremme og støtte af:

- Inkluderende og mobile arbejdsmarkeder, hvor arbejdstagere kan bevare deres rettigheder ved skift af job. Det vil skabe flere job-åbninger, højere produktivitet og flere jobs.
- Vidensbaserede uddannelsessystemer, der retter sig mod arbejdsmarkedet og giver unge en uddannelse, der sikrer job.
- De bedste muligheder for at europæisk arbejdskraft kan søge job der, hvor deres kompetencer er efterspurgt.
- Udviklingen af en fælles europæisk strategi for arbejdsmiljø.
- Lette virksomheder for unødige administrative byrder
- Respekt for arbejdsmarkedets parter og den sociale dialog i EU.

INKLUDERENDE OG MOBILE ARBEJDSMARKEDER

I Danmark har der været en udvikling mod at udforme medarbejdernes rettigheder på en måde, som understøtter jobmobilitet og inklusion på arbejdsmarkedet. Det har været med til at understøtte et inkluderende arbejdsmarked med mange jobåbninger.

INKLUDERENDE OG MOBILE ARBEJDSMARKEDER

Ved inkluderende forstås, at både de beskæftigede på arbejdsmarkedet og dem uden for arbejdsmarkedet har nemmere ved at komme ind på arbejdsmarkedet qua de mange jobåbninger.

Ved mobile forstås, hvor medarbejderne ser fordelene ved at bevæge sig rundt efter jobs på tværs af jobfunktioner, sektorer, geografi m.v.

Et konkret eksempel på dette er de danske arbejdsmarkedspensioner, hvor rettighederne siden 1990'erne gradvist er blevet ændrede til at være bundet til medarbejderen i stedet for virksomheden.

Pensionsmidlerne er fuldt finansierede af arbejdsgiver og medarbejder, og placeret på en individuel konto. Medarbejderen har ved jobskifte ret til at flytte pensionen fra en pensionskasse til en anden. Denne ret følger arbejdstageren hele livet.

Et andet dansk eksempel på en ordning, der sikrer medarbejderen en rettighed og bidrager til dynamik på arbejdsmarkedet, er de danske uddannelseskompetencefonde. Fondene, som blev indført i slutningen af 2000'erne har medvirket til, at medarbejdere uafhængigt af deres arbejdsplads kan søge betalt efteruddannelse via et AMU-kursus. Og endda en efteruddannelse, der går ud over deres nuværende jobfunktion og er møntet på en sektor. Det betyder, at medarbejderen også på eget initiativ kan videreudanne sig og ruste sig til kommende arbejdsmarkedsudfordringer.

De hidtidige tiltag betyder, at arbejdstagere ikke mister nogle af sådanne rettigheder, når de søger nyt job eller bliver afskediget.

Arbejdstageres mulighed for at bevæge sig frit og skifte job uden at miste sådanne rettigheder skaber – sammen med lempelig adgang til at tilpasse arbejdsstyrken og en tilstrækkelig social sikring af den enkelte arbejdstager – et inkluderende og mobilt arbejdsmarked med mange jobåbninger. Den lempelige adgang til at tilpasse arbejdsstyrken bevirker også, at arbejdsgiverne ikke vil tøve med at ansætte nye medarbejdere i almindelige ansættelsesforhold ved øget behov for arbejdskraft. Det er baggrunden for, at vi i Danmark har en lav ledighed sammenlignet med mange andre europæiske lande.

Danmark er et af de lande i Europa, hvor der er flest jobåbninger årligt. Man anslår, at der er omkring 800.000 jobåbninger i Danmark om året – dette gælder selv gennem krisens hårde år, og jobskiftene er ofte på arbejdstagerens eget initiativ.

Åbne og dynamiske arbejdsmarkeder giver jobmuligheder for 'outsiders'

For arbejdstagere sikrer de mange jobåbninger gode muligheder for at søge nye karrieremuligheder og for at finde et nyt job, hvis man bliver afskediget. Arbejdstagere kan frit flytte derhen, hvor deres kompetencer bliver efterspurgt og belønnet. Ligesom unge og personer, der midlertidigt står uden for arbejdsmarkedet, kommer hurtigere i job.

For virksomhederne sikrer arbejdstagernes gode muligheder for at skifte job, at det er nemmere at rekruttere arbejdstagere med de kompetencer, som virksomheden efterspørger.

Anderledes ser det ud i størstedelen af det øvrige Europa. I de fleste europæiske lande er alle ansættelsesretlige rettigheder typisk bundet til det enkelte job. Samtidig har virksomhederne høje omkostninger ved at afskedige medarbejdere. Det betyder, at arbejdstagere har lille incitament til at skifte job, og virksomheder har lille incitament til at ansætte nye medarbejdere.

Resultatet er få jobåbninger, hvorfor unge og andre, som står uden for arbejdsmarkedet, har svært ved at finde job og komme ind på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkeder med manglende jobåbninger har en række slagsider.

For det første, at der bliver udviklet A og B arbejdsmarkeder, hvor grupper, som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet får ansættelse på langt ringere vilkår, end de kunne opnå, hvis arbejdsmarkedet havde været velfungerende.

For det andet resulterer færre jobåbninger i, at medarbejdere får dårligere mulighed for, gennem jobskifte, at søge nye karriereveje, hvor deres kompetencer bliver belønnet. Samlet set resulterer få jobåbninger i færre jobs og højere ledighed.

LO, FTF, Akademikerne og DA er enige om, at EU skal støtte medlemslande, som ønsker mere inkluderende og mobile arbejdsmarkeder, der kan bidrage til flere jobåbninger, højere produktivitet og flere jobs. Det vil sikre vækst og beskæftigelse i Europa – og dermed også understøtte vækst og beskæftigelse i Danmark.

UDDANNELSE RETTET MOD ARBEJDSMARKEDET

Ungeledighed er et presserende problem i EU

At unge kommer ind på de europæiske arbejdsmarkeder er afgørende for, at Europa også er stabilt og velstående i fremtiden. Ungdomsarbejdsløsheden er et af Europas mest presserende problemer.

Vekseluddannelse, hvor unge veksler mellem at være på en uddannelsesinstitution og arbejde/praktik på en arbejdsplads, som vi kender det fra de danske erhvervsuddannelser samt akademi- og professionsuddannelser, er en måde at sikre sammenhæng mellem de unge, uddannelserne og arbejdsmarkedets behov.

Vekslen mellem uddannelsesinstitution og arbejde/praktik giver unge den første erhvervs erfaring – og dermed fodfæste på arbejdsmarkedet i en tidlig alder. Samtidig betyder virksomhedernes tryghed ved, at nyuddannede har en solid erhvervs erfaring og forståelse for dynamikken på en arbejdsplads, at de er villige til at ansætte unge.

Virksomhederne ved, at nyuddannede unge kan bidrage til produktionen fra første dag, og i mange tilfælde ansætter virksomhederne de elever, som de har haft i praktik. Det betyder, at de fleste erhvervsuddannede er i job, kort tid efter de er færdiguddannede.

Vekseluddannelse er en vej til lavere ungeledighed

Således gælder det både for Danmark og andre lande med vekseluddannelse såsom Holland, Schweiz, Tyskland og Østrig, at disse lande er karakteriseret ved en lav ungeledighed. Ligesom mange erhvervsuddannede unge i disse lande vælger at blive selvstændige, bl.a. på baggrund af den erfaring de har draget gennem deres uddannelsesforløb.

LO, FTF, Akademikerne og DA er enige om, at EU skal fremme og støtte medlemslandene i at udvikle uddannelsessystemer, som er rettet mod arbejdsmarkedet, og som derved vil sikre unge i Europa en smidigere overgang fra uddannelse til job. Dette skal bl.a. ske gennem, at EU giver medlemslande mulighed for at søge støtte fra socialfonden til at dække initialomkostninger i forbindelse med udviklingen af vekseluddannelsessystemer.

EU SKAL SIKRE FRI BEVÆGELIGHED

Demografien er en udfordring for hele Europa...

Den demografiske udvikling vil resultere i, at der i fremtiden er færre i den arbejdsdygtige alder og flere ældre, som skal forsørges.

... derfor skal Danmark satse på opkvalificering...

Det betyder, at Danmark skal gøre mere for at få en større andel af befolkningen i beskæftigelse, bl.a. ved at sikre inkluderende og mobile arbejdsmarkeder og ved at give arbejdsstyrken de kvalifikationer som arbejdsmarkedet efterspørger.

... og udenlandsk arbejdskraft

Men det gør det ikke alene. Det vil også blive nødvendigt at tiltrække udenlandsk arbejdskraft – og det vil ske i konkurrence med andre europæiske lande, såsom Tyskland, Polen og de baltiske lande, hvor arbejdskraftsmangel kan blive en stor udfordring. Der bliver kamp om arbejdskraften i Europa.

Udenlandsk arbejdskraft bidrager positivt til dansk økonomi

For virksomhederne betyder muligheden for at kunne få arbejdskraft fra andre lande at produktion, som ellers ikke kunne foregå i Danmark, bliver opretholdt og udviklet. For lønmodtagerne betyder det, at de frit får mulighed for at arbejde eller uddanne sig i de lande, hvor deres talent er mest efterspurgt.

LO, FTF, Akademikerne og DA mener, at EU, bl.a. ved hjælp af socialfondsmidler, skal bidrage til, at de nyere medlemslande kan hæve deres velstandsniveau. Det vil på sigt reducere både skævheder på arbejdsmarkedene og udfordringerne i forhold til arbejdskraftens frie bevægelighed, der er affødt af ulighederne landene imellem.

Flere analyser viser, at den frie bevægelighed bidrager til at rette op på ubalancer på de europæiske arbejdsmarkeder, og ikke er drevet af ønsket om misbrug af de sociale ydelser. Der er eksempler på snyd, misbrug og på, at arbejde udført af europæisk arbejdskraft ikke er sket på lige vilkår med danske medarbejdere. Det skal naturligvis bekæmpes.

Principperne bag EU reglerne de rigtige

Danmark skal styrke dialogen med vores EU-partnere om, hvordan vi bedst løser udfordringer med snyd og misbrug uden, at det svækker den frie bevægelighed. Den kommende forhandling om social sikring og vandrende arbejdstagere skal derfor bruges offensivt fra dansk side for at sikre en fornuftig balance mellem pligter og rettigheder, så et velfærdssystem som det danske ikke kommer unødigt under pres.

LO, FTF, Akademikerne og DA er enige om, at:

- det skal være enkelt og hurtigt at rekruttere arbejdskraft fra andre EU-lande til ledige jobs på det danske arbejdsmarked

- adgangen til europæisk arbejdskraft ikke må indskrænkes, når det sker på lige vilkår med danske medarbejdere. Det indebærer, at udenlandske medarbejdere ansættes på samme overenskomstmæssige vilkår som tilsvarende danske medarbejdere. Udenlandske medarbejdere, der ikke er omfattet af en overenskomst, ansættes på lige vilkår med danskere
- illegalt arbejde og omgåelse af gældende regelsæt effektivt skal bekæmpes. Det kræver en stærk kontrolindsats i samarbejde med andre EU-lande og klarhed om, hvilke regler der skal overholdes

EU har vedtaget et håndhævelsesdirektiv

EU har netop vedtaget et nyt håndhævelsesdirektiv, der skærper myndighedssamarbejdet i forbindelse med udstationeringer.

BEHOV FOR FÆLLES EUROPÆISK ARBEJDSMILJØSTRATEGI

EU's arbejdsmiljøstrategi udløb i 2012. Og der har været flere tilløb til at få lavet en afløser.

Behov for EU strategi for arbejdsmiljø

Fra dansk side har Arbejdstilsynet, LO, FTF og DA udarbejdet et fælles forslag med 10 punkter, der bør indgå i en ny strategi. Også på europæisk plan er der enighed mellem parterne om, at der bør lanceres en ny strategi. Der er endnu ikke fremlagt forslag til en ny strategi for at understøtte sammenhængen mellem arbejdsmiljø og vækst.

LO, FTF, Akademikerne og DA ser frem til, at Kommissionen snarest fremlægger en ny strategisk ramme for arbejdsmiljø på EU-plan – og at det sker i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

...og behov for deregulering inden for arbejdsmiljø...

De senere år har der været meget fokus på afbureaukratisering og regelforenkling i EU under navne som smart eller bedre regulering. Det er vigtigt, at europæiske virksomheder ikke lider under unødigt papirarbejde, og det er vigtigt at sikre, at alle regler gennemføres så enkelt og ubureaukratisk som muligt. Nogle af de forslag, der konkret har været fremsat, har omhandlet arbejdsmiljø og arbejdsforhold.

...men små og store virksomheder skal behandles lige

LO, FTF, Akademikerne og DA mener, at bedre regulering er positivt, og unødigt bureaukratiske byrder må ikke pålægges virksomhederne. Men der bør ikke gøres forskel på små og store virksomheder – og arbejde med at sikre bedre regulering må ikke gå ud over beskyttelsen af arbejdstagerne.

RESPEKT FOR ARBEJDSMARKEDETS PARTERS ROLLE

EU anerkender arbejdsmarkedets parters rolle...

Arbejdsmarkedets parter har i mange lande medvirket til at skabe rige og dynamiske samfund.

Det er vigtigt, at EU-direktiverne fortsat er udformet rammepræget med råderum for nationale beslutninger, så der er mulighed for, at arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau kan gennemføre dem i deres aftaler. Ligesom det er vigtigt, at der bliver taget højde for nærhedsprincippet, når der bliver iværksat nye initiativer.

...og EU skal ikke regulere løn- og pensionsforhold i DK

LO, FTF, Akademikerne og DA er enige om, at EU ikke skal regulere inden for områder, som fastlægges af arbejdsmarkedets parter, såsom løn og pensionsforhold.

Endvidere er LO, FTF, Akademikerne og DA enige om, at EU's kommende databeskyttelsesregler skal respektere den danske model på arbejdsmarkedet herunder kollektive overenskomster og aftaleautonomien.

Reglerne må ikke indebære krav om indgåelse af nye aftaler.

Når Kommissionen tager initiativ til EU-regulering, har arbejdsmarkedets parter fået retten til at tage over og selv aftale indholdet af EU-reglerne. Herunder for selv at gennemføre aftalerne nationalt eller få aftalerne omsat til EU-lovgivning.

Parterne har også retten til selv at tage initiativ til en aftale mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan. Parterne har løbende styrket deres egen europæiske dialog ved at indgå mere forpligtigende aftaler, som de selv gennemfører og følger op på.

Det er således op til arbejdsmarkedets parter på europæisk plan at beslutte, hvad de vil og ikke vil. LO, FTF, Akademikerne og DA vil arbejde for, at mulighederne bliver brugt mest muligt samt for, at EU-Kommissionen understøtter, respekterer og følger op på de opnåede aftaler.

KONTAKTPERSONER

LO

Kenneth Thue Nielsen, kommunikationschef

Tlf.: 2159 3387, 3524 6121

FTF

Flemming Andersen, kommunikationschef

Tlf.: 4036 8804, 3336 8804

Akademikerne

Jens Alkjær, kommunikationsmedarbejder

Tlf.: 2249 5856, 3369 4040

DA

Svend Bie, kommunikationschef

Tlf.: 2920 0315, 3338 9315

