

Èt år efter EU's udvidelse - status og perspektiver i byggebranchen

Historisk set har bygningsarbejdere og byggefirmaer altid rejst til andre lande for at finde arbejde, men byggeaktiviteterne har hidtil haft et stærkt nationalt præg og været underlagt lokale vilkår. Med den store udvidelse af EU med 10 lande den 1. maj 2004 er billedet af byggeindustrien som et typisk hjemmemarkedserhverv og arbejdsmarkederne som lukkede nationale arenaer kommet til debat. Mange af de gamle EU-lande, herunder Danmark, har lavet forskellige overgangsordninger i forsøget på at tilpasse sig den nye situation.

CLRdenmark afholdt en konference i april 2005 i København om det første års erfaringer med tilgangen af østarbejdere. Bogen her er en sammenfatning af debatten om migrantarbejdere fra de østeuropæiske lande med erfaringer og perspektiver fra Tyskland, Sverige og Danmark.

Her præsenteres en bred vifte af aktuelle cases, faktuelle data og sammendrag af politiske overvejelser. Spørgsmålet er grundlæggende om EU's østudvidelse skal ses som en trussel eller en udfordring for byggesektoren i de gamle EU-lande? Går trafikken i virkeligheden både til og fra de nye EU-lande? Er de gamle EU-lande blevet rendt over ende, eller er udviklingen forløbet i et håndterbart tempo? Kan "truslen fra øst" vise sig at være en del af svaret på problemerne med den demografiske udvikling? Og er den øgede internationale konkurrence en sund vitaminindsprøjtning for et ellers udpræget hjemmemarkedserhverv?

På baggrund af det første års erfaringer gives der i bogen et bud på disse og andre lignende spørgsmål. Ligeledes præsenteres en række scenarier for de fremtidige udviklingsmål for det danske arbejdsmarked.

Redaktører:
Elsebet Frydendal Pedersen, Anders Frederik Gjesing og Nikolaj Lubanski

Ét år efter EU's udvidelse
- status og perspektiver i byggebranchen

”Ét år efter EU’s udvidelse – status og perspektiver i byggebranchen”

Byg Rapport R-125

ISBN= 87-7877-194-3

December 2005

DTU-tryk

Oplag: 250 stk.

Udgivet med støtte fra Nævnet til Fremme af Debat og Oplysning om Europa, BAT-kartellet, Dansk Byggeri, BygSol, Danmarks Forvaltningshøjskole og BYG.DTU.

Redaktion: Elsebet Frydendal Pedersen, Anders Frederik Gjesing og Nikolaj Lubanski

Omslag: Kasper Kjeldgaard Kristensen
Layout: Anders Frederik Gjesing

Forord

Denne bog er en sammenfatning af CLRdenmarks konference "Status ét år efter EU's udvidelse - belyst ved danske, tyske og svenske erfaringer" den 25. april 2005.

CLRdenmark (Construction Labour Research, Denmark) blev etableret i 2003 som et netværk mellem aktører på bygge- og anlægsområdet i Danmark. CLRdenmark har sekretariat på BYG.DTU og arbejder omkring debatskabende og vidensproducerende aktiviteter om byggeriets arbejdsmarkedsforhold. Det er et netværksorganiseret samarbejde mellem forskere og byggeriets interesseorganisationer og deres udøvere. Det daglige arbejde varetages af en styregruppe, bestående af konsulent Anders Frederik Gjesing (Dansk Byggeri), sekretariatsleder Gunde Odgaard (BAT-kartellet), økonom Bo Sandberg (BAT-kartellet), konsulent Sidse Buch (BAT-kartellet), centerchef Nikolaj Lubanski (Danmarks Forvaltningshøjskole), projektkoordinator Allan Dam (BygSol), sektionsleder Sten Bonke (BYG.DTU) og seniorforsker Elsebet Frydendal Pedersen (BYG.DTU).

CLRdenmark samarbejder med CLR i Bruxelles, CLR-UK i London og CLR Büro Dortmund.

CLRdenmark var initiativtager til den internationale konference "Free mobility and EU's enlargement - migration of the construction workers", der blev afholdt i København i april 2004. CLRdenmark tog tråden op med endnu en international konference i København i april 2005 med titlen "Status ét år efter EU's udvidelse - belyst ved danske, tyske og svenske erfaringer".

Bogen her er en sammenfatning af sidstnævnte konference. Udgivelsen er realiseret ved støtte fra Nævnet til Fremme af Debat og Oplysning om Europa, BAT-kartellet, Dansk Byggeri, BygSol, Danmarks Forvaltningshøjskole og BYG.DTU.

CLRdenmark

www.CLRdenmark.dk

Indholdsfortegnelse

side 3 Forord

side 7 Status og perspektiver for byggebranchen ét år efter EU-udvidelse maj 2004 - et kommenteret sammendrag

Status - ét år efter Østudvidelsen

side 22 Østudvidelsen - det danske arbejdsmarked ét år efter
- chefkonsulent Ole Bondo Christensen, Beskæftigelsesministeriet

side 29 Den danske fagbevægelses erfaringer med østudvidelsen
- sekretariatschef Gunde Odgaard, BAT-kartellet

side 33 Den svenske fagbevægelses erfaringer med østudvidelsen
- formand Hans Tilly, det svenske bygningsarbejderforbund Byggnads

side 39 De tyske erfaringer med østudvidelsen
- Dipl. Soz. Stefan Hochstadt, CLR Dortmund

side 44 Debat om status

Perspektiver

side 53 Fremtiden for det danske arbejdsmarked i Europa
- lektor Søren Kaj Andersen, FAOS

side 65 Det danske arbejdsmarked i Europa – fortid eller fremtid?
- forbundsformand Arne Johansen, TIB / fmd. i den Europæiske
Føderation af Bygnings- og Træarbejdere (EFBT)

side 71 Virksomhedernes syn på fremtiden for det danske
arbejdsmarked i Europa
- adm. direktør Jens Klarskov, Dansk Byggeri

side 75 Lissabon-processen og det danske arbejdsmarked
- MEP Ole Christensen, (S)

side 80 Fremtiden for det danske arbejdsmarked i Europa
- MEP Gitte Seeberg, (K)

side 85 Debat om perspektiver

side 97 Afslutning
- økonom Bo Sandberg, BAT-kartellet

Bilag:

Konferenceprogram

Deltagerliste

CLRdenmarks arbejdsprogram

Status og perspektiver for byggebranchen et år efter EU-udvidelsen maj 2004 - et kommenteret sammendrag

Formålet med denne udgivelse er at dokumentere oplæggene og konklusionerne fra den internationale konference: "Status ét år efter EU's udvidelse – belyst ved danske, tyske og svenske erfaringer". Konferencens hovedsigte var både at gøre status på udviklingen siden EU-udvidelsen i maj 2004 og se på perspektiverne for den fortsatte udvikling af det danske arbejdsmarked i Europa. Det vil ikke kun være i et isoleret dansk perspektiv, men også inddrage status og erfaringer fra vores to nabolande Sverige og Tyskland. Hvilke konsekvenser har EU-udvidelsen medført på arbejdsmarkedet med et særligt fokus på bygge- og anlægsbranchen? Det er det, konferencen og derved denne bog vil søge at afdække og dokumentere.

Trods den store interesse forud for EU's udvidelse om de formodentlige konsekvenser, har der vist sig en forholdsvis begrænset interesse efterfølgende for systematisk at samle op på erfaringerne med, hvordan det så faktisk er gået. Der har været stor mediebevågenhed på enkeltsager, når et litauisk sjak blev opdaget i et villakvarter, eller når stilladser opsat af polske arbejdere blev revet ned af vrede københavnske stilladsarbejdere. Men ingen har analyseret eller beskæftiget sig med, hvorvidt disse enkeltsager netop er enkeltsager, eller om de er et udtryk for, at det er gået grueligt galt efter EU-udvidelsen? Forholder det sig sådan, som fagbevægelsen ynder at fremstille det: at vi er i gang med at blive rendt over ende af østarbejdere, og at de danske løn- og ansættelsesvilkår derved er under pres?

Mulighederne for at besvare disse spørgsmål kvalificeret er faktisk ret begrænsede, netop fordi den systematiske vidensopsamling indtil nu har været fraværende. Det er det, konferencen og derved denne bog skal være med til at rode bod på. Ved at dokumentere både oplæggene og diskussionerne fra konferencen, hvor ca. 100 personer med praktisk og teoretisk viden om konsekvenserne af EU-udvidelsen deltog, er det tanken, at bogen kan fungere som et vigtigt indspark i en systematisk vidensopsamling.

Nærværende bog skal også ses som en forlængelse af den bogudgivelse, som lå til grund for konferencen i april 2004. Med bogen: "Free mobility and EU's enlargement" var ideen at samle de bredere europæiske erfaringer om udvidelsesprocesser fra Spaniens indtræden i EU over Tysklands genforening til de nuværende

udvidelser. Ved at få indsigt i erfaringerne fra tidligere udvidelsesprocesser kunne der indirekte udledes, hvilke konsekvenser den nuværende EU-udvidelse kunne formodes at ville få for det danske arbejdsmarked. Nu er der så gået omkring halvdandet år efter selve udvidelsesdagen, og vi kan se tilbage på, om nogle af de forudsigelser, vi fremlagde i "Free mobility and EU's enlargement", holdt stik. (Bogen: "Free mobility and EU's enlargement – migration of the construction workers after May 2004" kan i øvrigt downloades på www.clrdenmark.dk).

Begge bøger har fokus på bygge- og anlægsbranchen. Det er ikke kun, fordi bogens forfattere generelt har en forkærlighed for denne branche, som på så mange måder er rammesættende for vores livsbetingelser her højt mod nord. Fokuset på bygge- og anlægsbranchen skyldes primært, at det er en frontløber-branche, som historisk har tiltrukket vandrende arbejdstagere. Branchens karaktertræk: stedbunden, unika og forholdsvis lavteknologisk produktion gør den til en kritisk case i sociologisk forstand. Konsekvenser af EU's udvidelse kunne forventes at blive synlige i denne branche som en af de første.

Når produktionen ikke bare kan flyttes til en anden lokalitet eller out-sources med et nydansk ord, vil der naturligt være en interesse i at sænke omkostningerne ved at anvende billigere arbejdskraft. Denne billige arbejdskraft vil så komme i direkte karambolage med de danske løn- og ansættelsesvilkår, fordi de danske og udenlandske arbejdstagere går direkte op ad hinanden eller på nabobyggepladser og ikke tusinder af kilometer fra hinanden.

Med EU's udvidelse bliver den store arbejdskraftreserve i vores nordeuropæiske nærområde pludselig til potentiel arbejdskraft på danske byggepladser. Og med store forskelle i lønudgifter kunne en tilvandring forventes, men i hvilket omfang og hvordan? Det er bl.a. nogle af de spørgsmål, der forsøges at gives svar på i bogen.

Konferencens forløb og indhold

Indledningen er et forsøg på at give et overblik over indholdet i og de væsentligste konklusioner på konferencen. Det sker i en tredelt struktur på linie med, hvordan selve konferencen var organiseret.

1. **Status på de erfaringer, der er gjort siden EU's udvidelse i maj 2004.** Her vil der ikke bare blive fokuseret på de danske erfaringer, men også blive inddraget svenske og tyske erfaringer. Dette er særligt interessant, fordi de tre lande har valgt tre forskellige modeller til at håndtere udvidelsen på. Danmark har i princippet åbnet grænserne med det samme,

men under nogle forholdsvis begrænsende betingelser. Sverige har reelt åbnet grænserne uden overgangsordning, hvorimod Tyskland har udnyttet de ultimative muligheder i overgangsordningen og helt lukket det tyske arbejdsmarked af.

2. **Perspektiverne for den danske arbejdsmarkedsmodel i Europa.** Med EU's udvidelse tegner der sig et andet billede af udviklingen på den arbejdsmarkedspolitiske front i Europa. Interessen for at få flere arbejdsmarkedsanliggender reguleret på europæisk plan er stigende, men når en række nye lande med helt andre vilkår og reguleringsformer nu er en del af den europæiske familie, tegner der sig et andet strategisk landkort for det danske arbejdsmarked. Hvad er mulighederne for både at fastholde de vilkår, arbejdsmarkedets parter har forhandlet og kæmpet sig frem til gennem over 100 år og de reguleringsformer, som i en årrække har været med til at gøre Danmark til en duks i EU-sammenhæng med høj beskæftigelse, sikkerhed for den enkelte og alligevel stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet? Det var perspektiverne for den danske arbejdsmarkedsmodel med særligt fokus på bygge- og anlægsbranchen, der var på dagsordenen i den anden del af konferencen.

3. **Konklusioner på konferencen.** Denne indledning rundes af, som også konferencen blev rundet af, nemlig med at opliste de 10 væsentligste konklusioner på såvel oplæg som diskussioner.

For de to første afsnits vedkommende vil der i det følgende blive givet en kort opsamling på hovedindholdet i hvert af oplæggene på konferencen. Disse hovedlinier vil kort blive kommenteret og sat i spil med de yderligere erfaringer, der nu foreligger her halvandet år efter udvidelsen.

Status på erfaringer siden EU's udvidelse i maj 2004

Hvis der et kort øjeblik spoles tilbage til forudsigelserne i vores bog fra før udvidelsen i maj 2004, så var hovedkonklusionen, at der formodentlig ikke ville komme ret mange østarbejdere til landet som følge af udvidelsen. Ud fra de historiske erfaringer og de foreliggende analyser på det tidspunkt kunne der forventes et sted mellem 3 – 5.000 østarbejdere per år. Ligeledes blev det forudsat, at denne tilvandring ville forventes at være af midlertidig karakter. Kun en mindre del af denne arbejdskraft ville komme til bygge- og anlægsbranchen og ikke i et antal, der samlet ville udgøre et problem for branchen. Problemet ville nok i større udstrækning være at finde i

forbindelse med de alternative former for tilvandring i form af udstationeringer og i form af illegal arbejdskraft.

Disse forudsigelser har i vid udstrækning vist sig at holde stik. Her et halvt år efter konferencen i 2004 er den første samlede undersøgelse af EU's udvidelse for det danske arbejdsmarked (alle brancher) udkommet. Den er lavet af Rambøll Management og har bl.a. både haft en af denne indlednings forfattere samt en af oplægsholderne på konferencen med i et forskerpanel. Undersøgelsen dokumenterer, at forudsigelserne holdt stik. Undersøgelsen er bestilt af Arbejdsmarkedsstyrelsen og er foretaget på grundlag af både myndighedernes egne tal og med deltagelse af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter. Formålet er, at denne undersøgelse skal indgå i det beslutningsgrundlag, som forligskredsen bag Østaf-talen vil anvende til at afgøre, om denne aftale skal forlænges i yderligere to år.

Undersøgelsen har følgende resultater:

- Siden EU-udvidelsen og frem til slutningen af august 2005 er der kommet 5500 arbejdstagere fra de 8 nye EU-lande, og aktuelt er i nærheden af 4.000 arbejdstagere med en aktiv arbejdstilladelse. Dette udgør mindre end 0,2 % af det samlede antal beskæftigede i Danmark.
- Over halvdelen er kommet i landbrug og gartneri, mens bygge- og anlægsbranchen kommer ind som en lille nummer to med ca. 7 % af det samlede antal tilladelser.
- Undersøgelsen indikerer, at problemet – specielt i bygge- og anlægsbranchen – reelt befinder sig et andet sted, nemlig i form af udstationerede arbejdstagere og arbejdstagere, der påberåber sig at være selvstændige. Omfanget af disse er vanskeligt at fastslå, men kan være op imod det samlede antal som antallet af givne tilladelser, altså ca. 7%.
- Endelig anfører rapporten, at effekterne af Østaf-talen er begrænsede. Østaf-talen har formodentlig kun haft en meget begrænset regulerende indflydelse på antallet af arbejdstagere fra de nye medlemslande.

Den sidste pointe afviger især fra fagbevægelsen og de fleste politiske partiers opfattelse af, at Østaf-talen fungerer. Deres opfattelse er, at kun få er kommet herop, netop fordi vi har Østaf-talen, og fordi de, der kommer til Danmark, netop bliver reguleret af denne aftale.

Dette fremhæves også af chefkonsulent Ole Bondo Christensen fra Beskæftigelsesministeriet, som var den første oplægsholder på

konferencen. Hans konklusion var overordnet, at Østaf-talen fungerer efter hensigten. Ole Bondo Christensen indledte dog sit oplæg med at huske os på, at der i Danmark var stor opbakning til udvidelsen – ikke alene set ud fra de muligheder for vækst udvidelsen kunne føre med sig, men også ud fra et freds og stabilitets synspunkt. Mange danskere benytter sig også af den frie bevægelighed for arbejdskraften i EU, og det skal borgerne i de nye medlemslande også have mulighed for. Det var også baggrunden for Østaf-talen. Fra dansk side ville man åbne arbejdsmarkedet med det samme, men det skulle ske under ordnede forhold for så vidt angår løn- og ansættelsesvilkår. Udvidelsen måtte ikke føre til social dumping i Danmark. Derfor indeholder Østaf-talen aftaler på fire grundpiller, der skal sikre: overenskomstmæssig løn, arbejde på fuld tid, en registreret arbejdsgiver, som ikke er omfattet af konflikt.

Ole Bondo Christensens konklusion på de konkrete erfaringer et år efter udvidelsen er, at vi bestemt ikke er blevet overrendt af billig arbejdskraft fra øst, men at kun få østarbejdere er kommet hertil via Østaf-talen. Beskæftigelsesministeriet har i stedet fokus på dem, der kommer under andre former, nemlig som udstationerede, som tjenesteydere eller som decideret illegal arbejdskraft. Særligt omkring udstationeringer har Beskæftigelsesministeriet fokus på, at dette område kan være en måde at omgå reglerne på.

Ole Bondo Christensen runder sit oplæg af med tre nye udfordringer, som følger af udvidelsen:

1. At der vil komme øget konkurrence også på området for tjenesteydelser som fx bygge- og anlægsaktiviteter.
2. At udvidelsen også vil udfordre den danske aftalemodels reguleringsformer specielt vedrørende den manglende aftalte eller lovgivningsfastsatte minimumsløn, som også kunne gælde udstationerede.
3. At udfordringen er at tage godt imod vores nye naboer, hvor Ole Bondo Christensen huskede os på, at østudvidelsen fandt sted for at skabe vækst og stabilitet.

Sekretariatschef Gunde Odgaard fra BAT-kartellet fulgte op og redegør for BATs arbejde gennem dels at tale om en faglig og dels en politisk strategi. Den faglige strategi handler primært om at sikre, at der bliver tegnet overenskomst for dem, der påkalder sig at være udstationerede og (proforma) selvstændige. Til det arbejde er der blevet etableret lokale indsatsgrupper, og der er blevet udarbejdet en fælles tiltrædelseskontrakt, som arbejdsgiverne umiddelbart kan tiltræde, og som omfatter de forskellige fagområder inden for byggerhvervet. Ligeledes er der udarbejdet en drejebog for, hvordan

indsatsgrupperne kan løse denne opgave. Endelig anvender BAT-kartellet fokuserede kampagneaktiviteter til at opdage og gøre opmærksom på uregelmæssighederne og ulovlighederne i branchen.

Den politiske strategi drejer sig om at holde forligspartierne bag Østaf-talen til ilden. Både så de lever op til de forpligtelser, der ligger i Østaf-talen, dvs. til at sætte målrettet ind, hvis der er særlige problemer, men også så der er en tilstrækkelig myndighedsindsats tilstede til at kontrollere og håndhæve eventuelle ulovligheder.

Gunde Odgaard er helt på linie med Beskæftigelsesministeriet i, at det ikke er dem, der kommer via Østaf-talen, der er problemer med. Det er udstationering og skin-selvstændige (arme og ben virksomheder), der er det reelle problem. Dette viser sig helt tydeligt af de faglige aktioner, BAT-kartellet har foretaget. Her finder man små sjak af østarbejdere ude i ejerboligsektoren eller i renovering, som påkalder sig at være udstationerede eller selvstændige, men som når deres papirer kontrolleres, så er de ofte enten i uorden, eller de findes slet ikke. I de faglige aktioner har BAT-kartellet endnu ikke set disse sjak på de store byggepladser i Danmark.

Gunde Odgaard slutter af med at erklære sig enig i, at det ikke er den kæmpe tilstrømning af østeuropæiske bygningsarbejdere, vi har oplevet endnu, men at al fagpolitisk erfaring viser, at tager man ikke fat i problemet med det samme, så bider det sig fast og bliver til en reel trussel mod de opnåede rettigheder på arbejdsmarkedet. Derudover viser erfaringen, at problemet med ulovligheder bevæger sig langsomt op i værdikæden, så de ulovligheder vi nu ser i bestemte dele af branchen - primært ejerboligsektoren og renovering - vil bevæge sig ind i fx nybyggeriet. Derfor skal den stærke faglige kamp fortsættes.

Forbundsformand Hans Tilly fra det svenske bygningsarbejderforbund Byggnads tog fat i et helt konkret og meget medieomtalt tilfælde som et eksempel på, hvordan udviklingen har været i Sverige siden EU-udvidelsen. Det er den såkaldte Vaxholm-sag, hvor et lettisk byggefirma skulle stå for bygningen af en skole i Vaxholm i Stockholmsområdet. Firmaet ønskede, at de lettiske arbejdere skulle arbejde under lettiske løn- og ansættelsesvilkår, hvorimod Byggnads krævede, at arbejdet blev udført på svenske vilkår, og at der blev tegnet overenskomst.

Forhandlingerne gik imidlertid i hårdknude, og Byggnads endte med at blokere arbejdspladsen efter nogle måneder med resultatløse forhandlinger. Blokaden blev efter noget tid udvidet med sympatikonflikter, en sag ved arbejdsretten og i et politisk spil såvel i

den svenske rigsdag som i en diplomatisk strid mellem Sverige og Letland.

Vaxholm-sagen endte med, at Byggnads fik ret ved arbejdsretten, men de lettiske arbejdere valgte at forlade byggepladsen frem for at tegne svensk overenskomst. Hans Tilly mener bestemt ikke, at det er den sidste sag af den art, de bliver vidner til. Der udvises stor opfindsomhed fra mange arbejdsgiveres side for at komme uden om de svenske løn- og ansættelsesvilkår, men fagbevægelsen fastholder – i øvrigt med støtte både fra mange fra politisk hold og fra en række svenske arbejdsgivere – at der skal arbejdes efter de svenske vilkår på arbejdspladser i Sverige. Derfor vil Byggnads fortsætte med at gribe ind, så snart der er sager, der minder om Vaxholm-sagen.

Dipl. Soz. Stefan Hochstadt fra CLR Dortmund i Tyskland præsenterer i sit oplæg udviklingen i den tyske bygge- og anlægsbranche siden udvidelsen. I Tyskland har man valgt en anden strategi i forhold til EU-udvidelsen end i både Danmark og Sverige. På grund af et svagt arbejdsmarked og den aktuelle økonomiske krise, men også for at undgå uforudsigelige mængder af østarbejdere, har man fra politisk hold i Tyskland besluttet ikke at tillade, at enkeltarbejdere tager til landet for at arbejde i overgangsperiodens første to år (2004 – 2006). Ligeledes har Tyskland kun tilladt levering af tjenesteydelser i meget begrænset omfang, hvorimod muligheden for at etablere sig i Tyskland med en selvstændig virksomhed ikke er reguleret. Konkret betyder dette, at det næsten er umuligt for en individuel arbejdstager fra et af de nye medlemslande at tage til Tyskland og arbejde legalt.

Det betyder, at problemerne i stedet for ses ved, at arbejdstagere etablerer proforma virksomheder, som i realiteten er enkeltmandsvirksomheder, der blot er skabt med det formål at omgå de tyske løn- og ansættelsesbetingelser. Disse virksomheder kaldes i Tyskland for "Ich AG". Problemerne ses også ved en markant stigning i antallet af illegale arbejdere.

Resultatet er samlet set, at de tyske løn- og ansættelsesvilkår er blevet sat under pres. Der er masser af eksempler på løndumping og manglende overholdelse af arbejdsmiljøregler m.m. Hochstadt runder dog sit oplæg af med at fremhæve, at dette ikke kun er en følge af EU-udvidelsen, men at det i virkeligheden også afspejler nogle generelle tendenser i retning af deregulering og neoliberalistiske tiltag på det tyske arbejdsmarked.

På baggrund af disse oplæg blev der drøftet og refereret generelle konsekvenser af EU's udvidelse.

Perspektiver for den danske arbejdsmarkedsmodel i Europa

Det er perspektiverne for den danske arbejdsmarkedsmodel med særligt fokus på bygge- og anlægsbranchen, der var hovedtemaet i den anden del af konferencen. Med EU's udvidelse tegner der sig et andet billede af udviklingen på den arbejdsmarkedspolitiske front i Europa. Det handler både om hvilke reguleringsformer, der skal være fremherskende på det arbejdsmarkedspolitiske felt og om, hvordan den danske arbejdsmarkedsmodels styrker kan fastholdes i de kommende år.

I en årrække har interessen for arbejdsmarkedsregulering på europæisk plan været stigende, men når en række nye lande med helt andre vilkår og reguleringsformer nu er en del af den europæiske familie, tegner der sig et andet strategisk landkort for det danske arbejdsmarked. Hvad er mulighederne for at fastholde både de vilkår, arbejdsmarkedets parter har forhandlet og kæmpet sig frem til gennem over 100 år og de reguleringsformer, som i en årrække har været med til at gøre Danmark til en duks i EU-sammenhæng med høj beskæftigelse, sikkerhed for den enkelte og alligevel stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet? Det er således det danske arbejdsmarkeds møde med den nye europæiske virkelighed, som er i fokus i konferencen anden del.

Netop med dette helikopterperspektiv på det danske arbejdsmarkeds fremtidige muligheder tager Lektor Søren Kaj Andersen fra FAOS på Københavns Universitet fat. Søren Kaj Andersen har tre hovedpunkter i sit oplæg. For det første mener han, at den danske arbejdsmarkedsmodel er blevet konsolideret gennem det sidste årti samtidigt med, at det i et vist omfang er blevet europæiseret. For det andet har EU's udvidelse ført nogle helt nye dimensioner ind i det europæiske samarbejde, som gør, at Søren Kaj Andersen mener, at man nu reelt kan tale om globalisering på et kontinent. For det tredje kommer han med et bud på, hvordan den arbejdsmarkedspolitiske regulering i EU vil udvikle sig i årene, der kommer.

Konsolideringen af den danske arbejdsmarkedsmodel ses ifølge Søren Kaj Andersen ikke mindst af den aktuelle strøm af internationale sammenligninger, der alle placerer Danmark højt på listen fx over lande, det er værd at investere i, lande, der har høj økonomisk vækst og lande med stor fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Samlebegrebet er "Flexicurity" – at der på det danske arbejdsmarked er både et højt niveau af fleksibilitet og af tryghed. Det er samspillet mellem en fleksibel regulering af visse nøgleforhold først og fremmest via overenskomster, og en meget høj grad af tryghed og sikkerhed via en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som er blevet voldsomt udbygget gennem det sidste årti. Denne konsolidering er også sket i

forlængelse af Europæiske tiltag som fx Lissabon strategien. Søren Kaj Andersens pointe er, at samtidigt med, at arbejdsmarkedsmodellens styrker er kommet frem, så har den fortløbende været i samspil med de arbejdsmarkedspolitiske initiativer i EU.

Det andet hovedpunkt i oplægget tematiserer Søren Kaj Andersen under temaet: Globalisering på et kontinent. Med det mener han, at vi via EU-udvidelsen har fået et endnu større indre marked og nogle nye medlemslande kendetegnet ved markant anderledes levestandarder og arbejdsmarkedsvilkår. Men integrationen er skæv efter hans mening – den økonomiske integration er gået forud, hvorimod den europæiske arbejdsmarkedsregulering (den sociale dimension) halter gevaldigt bagefter. Ofte støder de direkte sammen, som vi så det med forslaget til et nyt servicedirektiv, hvor det ville blive muligt at levere tjenesteydelser på tværs af landegrænser, så længe firmaet bare var registreret i et medlemsland. Konklusionen indtil nu er, at globaliseringen på det europæiske kontinent fortsat er underlagt nogle gevaldige restriktioner.

I forsøget på at give et bud på fremtiden for den arbejdsmarkedspolitiske regulering i EU gennemgår Søren Kaj Andersen udviklingen for EU direktiverne, de frivillige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og den såkaldte åbne koordination – altså at der bliver lagt nogle guidelines fra europæisk hold, som de enkelte lande så i en koordineret proces benchmarker sig op imod. Søren Kaj Andersen mener, at det danske samspil med EU-direktiverne er blevet normaliseret, så man trods en lidt kringlet procedure efterhånden har fundet frem til en kombination af implementeringsaftaler mellem arbejdsmarkeds parter og følgelovgivning, hvor det er nødvendigt. Ligeledes er det hans bud, at direktivstrømmen på det arbejdsmarkedspolitiske område er ved at tørre ud – ikke mindst som følge af betænkelighed fra de nye medlemslande. Ligeledes er de frivillige aftaler mellem de europæiske arbejdsmarkedsorganisationer aldrig rigtigt kommet op at flyve, så der er ikke så meget nyt fra den kant de kommende år. Og for området for åben koordination passer den europæiske dagsorden med fokus på opkvalificering og beskæftigelse sammen med de skiftende danske regerings prioriteringer, så Søren Kaj Andersen ser alt i alt ikke mange udfordringer forude, som ikke skulle kunne passes ind i den danske arbejdsmarkedsmodels funktionsmåde.

Forbundsformand Arne Johansen fra TIB og EBTF fokuserer i sit oplæg direkte på, hvad der har været med til at gøre den danske bygge- og anlægsbranche konkurrencedygtig og forandringsparat.

Hovedelementerne, som Arne Johansen fremhæver, er, at der er et højt uddannelsesniveau, en høj ansvarlighed i branchen og et fleksibelt aftalesystem.

Når ledere og medarbejdere er veluddannede, er de også parate til at løse de udfordringer, de bliver sat overfor. De mange års fokus på uddannelse skal fastholdes, fordi alle undersøgelser viser en nær sammenhæng mellem uddannelse og kvalitet, arbejdsmiljø og forandringsparathed. Det er ifølge Arne Johansen også derfor, der er så stor grund til at råbe vagt i gevær, når der kommer trusler, der kan underminere uddannelsesniveauet. Vi skal ikke have et kapløb mod bunden, som Arne Johansen har set det i England og Spanien, og som der nu er tendenser til i Tyskland. Der skal ikke bare være et fokus på flere jobs, som han mener, mange EU-initiativer har, fx servicedirektivforslaget, men et fokus på flere og bedre jobs.

De to næste hovedelementer i Arne Johansens oplæg er nært forbundne. Den høje ansvarlighed i branchen er ikke mindst skabt ud fra et ønske om at klare egne forhold og undgå statslig indblanding. Arbejdsmarkedets parter har i rigtigt mange år klaret deres egne forhold og tilpasset vilkårene i branchen efter bl.a. nationale og internationale konjunkturer, teknologiske landvindinger og lign. Det har været med til at skabe et fleksibelt aftalesystem, som nu i Arne Johansens øjne også er parat til at tackle de udfordringer, der følger med EU udvidelsen.

Arne Johansen slutter sit oplæg af med at pege på en anden vej at gå, frem for at etablere et kapløb mod bunden udelukkende med konkurrence på faktoren for løn og arbejdsvilkår. I stedet bør der fokuseres på alle de opgaver, der bør løses specielt på infrastrukturområdet. Arne Johansen mener, at der bør lægges pres både på EU og på de nationale regeringer for at få sat gang i de infrastrukturprojekter, der er nødvendige for at fastholde væksten i samfundet. Her peger Arne Johansen fx på den allerede eksisterende kvikliste i EU med 32 prioriterede infrastrukturprojekter, herunder bl.a. forbindelsen over Femernbælt, og i en dansk sammenhæng det vedligeholdelsesefterslæb, som kendetegner veje, jernbaner og kloakker. Bliver der taget fat på disse opgaver, så vil der skulle skabes flere jobs, og det er ifølge hans mening nogle jobs, som kan og skal være bedre jobs med ordentlige løn- og ansættelsesvilkår. På den måde spillede han bolden videre til de to efterfølgende politiske oplægsholdere, som fra deres placering i Europaparlamentet har mulighed for at arbejde for, at disse projekter bliver realiseret.

Før europaparlamentarikerne fik ordret, gav adm. direktør Jens Klarskov fra Dansk Byggeri et overblik over de udfordringer, han

oplever, branchen står overfor. Jens Klarskov indledte med at fremhæve, at han inden EU-udvidelsen også var med til at mane til besindighed. EU-udvidelsen ville ikke forrykke balancerne på det danske arbejdsmarked – heller ikke inden for byggeriet. Derfor mener han ikke, at der er grund til at beskæftige sig så meget med denne udfordring isoleret, når der skal ses på fremtiden for det danske arbejdsmarked i Europa.

Jens Klarskov fokuserer i sit oplæg på mulighederne for den danske bygge- og anlægsbranche i fremtiden. Han vil ikke male fanden på væggen vedrørende globaliseringen – slet ikke det globaliseringsudtryk, der handler om ”tre forkølede polakker i baghaven”. Tværtimod er globaliseringen i Jens Klarskovs optik med til at gøre os alle sammen rigere, hvilket jo også betyder større efterspørgsel på nye boliger af høj kvalitet. Så det er begrænset, hvilke trussel han ser på dette private marked – også set i lyset af de seneste mange års forholdsvis stabile udvikling i dette markedsområde. Truslen er heller ikke at finde på området for industribyggeriet. Bekymringen for udflytningen af arbejdspladser og derved et mindre industribyggeri, mener Jens Klarskov er ubegrundet, fordi de tilbageblevne og nye typer af arbejdspladser kræver nye typer af mere fleksibelt byggeri.

I stedet kan han forestille sig, at de lavere fragtomkostninger på sigt vil gøre det rentabelt at importere udenlandsk elementbyggeri, hvorved der i større grad vil være tale om montørarbejde i Danmark. Men igen handler det - ifølge Jens Klarskov - om vores valg af boliger og byggerier til arbejdspladser, hvor der er i hans øjne er en tradition for og et ønske om kvalitet, hvilket peger væk fra store udenlandske producerede elementer og i stedet i retning af dyrere og mere komplekst byggeri, der vil kræve større kvalifikationer hos medarbejderne.

Og netop det med kvalitet og det komplekse er centralt. For Jens Klarskov betyder det, at vi i Danmark ikke skal konkurrere på lav kvalitet og på løn. Går vi ad den vej, har vi tabt på forhånd. Jens Klarskov fremhæver, at det, vi skal leve af i byggebranchen fremover, er at levere noget, der har et højt og værdifuldt indhold, som kunderne vil betale noget ekstra for. Han peger på dansk design og intelligente, miljø og energirigtige byggerier, hvor vi har nogle forcer, vi skal udnytte endnu bedre. Jens Klarskov slutter af med en opfordring til at lade være med at bekymre os om truslen udefra og i stedet fokusere på de potentialer for nyudvikling, der allerede er i branchen. Det er dér, fremtidens beskæftigelse findes.

Beskæftigelsen er også udgangspunktet for EU-parlamentariker Ole Christensen fra Socialdemokratiet. I sit oplæg om Lissabon-processen og det danske arbejdsmarked, tager Ole Christensen afsæt i intentionerne med Lissabonstrategien, som er at gøre EU til verdens mest dynamiske, konkurrencedygtige vidensøkonomi med stor respekt for social retfærdighed og en bæredygtig udvikling. I realiseringen af Lissabonstrategien har Danmark en masse at bidrage med, så Ole Christensen mener, at der slet ikke er noget at frygte ved de europæiske tiltag. Tværtimod skal vi arbejde for at gøre os mere gældende i den europæiske debat.

Ole Christensen tager eksemplet fra midtvejsevalueringen af Lissabonstrategien, hvor det igen blev understreget, at for at realisere ovenstående mål skal forbedret konkurrencedygtighed, større social samhørighed og bæredygtig udvikling gå hånd i hånd. Det lykkes ret godt i de nordiske velfærdsstater, hvorimod andre dele af Europa har "ret ondt i væksten". Og hvad er det så, der er med til at få det til at lykkes? I Ole Christensens øjne handler det om, at der i Norden er nogle samarbejdende parter på arbejdsmarkedet (fagbevægelsen, arbejdsgiverne og det offentlige), som er i løbende dialog om at finde fælles løsninger på de løbende udfordringer. Den dialog er central for også at møde udfordringerne fra globaliseringen. Og selvom dialogen nogle gange ikke lykkes så godt, som Ole Christensen fx mener, var tilfældet i forløbet med forslaget til Servicedirektivet, så er det dialogen og de fælles forhandlede løsninger, der skal være med til at løfte det danske arbejdsmarked ind i fremtiden. Med fortielse af problemerne eller med følgagtig lønkonkurrence, mener Ole Christensen ikke vi kommer nogen vegne. Vi skal fortsat arbejde for, at de tre ben i Lissabonstrategien virker bedst muligt sammen på det danske arbejdsmarked.

På en række områder er EU-parlamentariker Gitte Seeberg fra det Konservative Folkeparti enig med de foregående oplægsholdere. I sit oplæg lægger hun tilsvarende vægt på, at den danske model gennem mange års medlemskab af EU alligevel er stort set uanfægtet. Ligeledes mener hun, at globaliseringen ikke er et onde, men en proces, der er med til at skabe nye markedsmuligheder, nye muligheder for beskæftigelse og vækst, hvilket dog kræver, at vi konkurrerer på de videnstunge områder og ikke på lave lønninger.

Men så hører enigheden også op, for Gitte Seeberg mener, at der skal foretages en række ændringer, hvis vi fortsat skal være i stand til at konkurrere på de videnstunge områder. Ikke mindst er det i hendes øjne dybt bekymrende, at der er så mange unge, der ikke får en kompetencegivende uddannelse. Det gøres meget bedre i andre europæiske lande. Den begrænsede konkurrence på det danske

marked og det store offentlige forbrug er andre områder, Gitte Seeberg påpeger, skal forbedres.

Det anførte forhold er ikke bare store problemer i Danmark, men kendetegner udviklingen bredt i Europa. I Gitte Seebergs øjne hænger det bl.a. sammen med, at vi ikke udnytter de vækstpotentialer, der er – hverken vedrørende servicesektoren eller vedrørende EU-udvidelsen. I førstnævnte tilfælde mangler der ifølge hende at realisere den fri bevægelighed for tjenesteydelser. Dette kan intentionerne i Servicedirektivet være med til at rette op, så EU's samhandel med serviceydelser kan øges, og der derved kan skabes flere jobs. Tilsvarende mener Gitte Seeberg principielt, at den fri bevægelighed for arbejdskraft skal gælde alle - også indbyggerne i de nye medlemsstater. Derfor mener hun, at der er grund til at følge effekten af Østaftalen meget nøje. Betyder den reelt ikke noget, så skal den slet ikke være der.

Gitte Seeberg markerer derved nogle andre synspunkter på de problemstillinger, som de tidligere oplægsholdere også har berørt, men anfører alligevel afslutningsvis, at hun er enig i, at det er gennem dialog og forhandlede løsninger mellem organiserede parter, at de bedste løsninger skal findes. På det område er der en lang tradition på det danske arbejdsmarked, hvorfor hun også ser fortrøstningsfuld på fremtiden.

Konklusioner på konferencen

Økonom Bo Sandberg fra BAT-kartellet og CLRdenmark rundede konferencen af med at pege på 10 sammenfattende konklusioner. Først takkede Bo Sandberg såvel oplægsholderne og konferencedeltagerne for de mange spændende angrebsvinkler på håndtering af det, man kan kalde krydsfeltet mellem den positive konkurrence fra det indre marked på den ene side og håndhævelsen af gode arbejdsforhold og lige rettigheder på den anden side. Herefter peger han på 10 mulige konklusioner.

Den første er: hvis der er et problem i forbindelse Østudvidelsen, så er det især udstationeringsbestemmelserne og omgåelse af de eksisterende regler, der er problemet. Det vil sige, at det ikke er ny lovgivning, der er brug for - det er derimod en håndhævelse af den eksisterende.

Den anden konklusion er, at det er vigtigt at skelne mellem det korte og det lange sigt. Som flere har været inde på, så er der på lang sigt en "catching up" effekt. De økonomier, der er kommet med ind under EU, er vokset hurtigt - Spanien, Portugal, Irland - og der er også et stort handelspotentiale i forhold til markederne i Østeuropa. Men på

kort sigt er der nogle bekymringer, som det er vigtigt at tage alvorligt. Der er globaliseringsvindere og -tabere, og det skal man selvfølgelig ikke negligere. Det skal man være opmærksom på.

Den tredje konklusion er, at man skal tage godt imod de nye naboer. Det er bagmændene, man skal have fat i, og det er vigtigt, at racismens ansigt ikke får lov at stikke frem.

Den fjerde konklusion er, at i det omfang, der er problemer, så er det især i de små enheder, små sjak, privatboligmarkedet, sommerhusmarkedet og dem nederst i værdikæden. Hvor man måske højere oppe i værdikæden har styr på tingene, kan man så - i en mere eller mindre stiltiende accept - se, at længere nede i underleverandørkæden, er der nogle problemer. De små enheder og privatboligmarkedet er faktisk det samme segment, hvor problemerne med sort arbejde er fremherskende. Så det er jo ekstra vigtigt at få sat fokus på det.

Det femte er, at det er vigtigt at værne om det faglige niveau i byggeriet. Det er det her med vidensøkonomien - det er vigtigt at fastholde vidensindhold i byggeriet.

Det sjette er, at man skal værne om en høj organisationsprocent både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden.

Det syvende er, at informationsindsatsen er vigtig. Når man har blokader i Danmark i forbindelse med tiltrædelsesoverenskomster, så er det faktisk lovligt. Og det er vigtigt at få kommunikeret ud i verden, at sådan er det nu engang.

Det ottende punkt er den nye tankegang omkring flexicurity. På den ene side har man muligheden for en fleksibel ind- og udgang af arbejdsmarkedet, men for at det skal kunne fungere, så er det vigtigt, at man på den anden side har en høj sikkerhed, et højt understøttelsesniveau, når man er udenfor arbejdsmarkedet. De to ting går hånd i hånd, og det skal de blive ved med at gøre.

Det niende er, at man fører en offensiv EU-strategi i stedet for at ligge under for tilfældigheder. At EU-lovgivningen er meget mere end "det muliges kunst". Her er det rigtigt at pege på, at der er en pointe ved at forholde sig tydeligt til spektret fra hård lovgivningsmæssig til blød aftalemæssig regulering. Det andet er, at man med åbne øjne skal tage diskussionen omkring flere flertalsafgørelser.

Som det tiende og sidste, så er det klart, at man kan se østudvidelsen som en udløsningsmekanisme for en række andre

bekymringer, som der er i den danske og den europæiske byggebranche. Det er blandt andet en ringe forskningsindsats, lav produktivitet, risiko for lavstatus på grund af sæsonudsving og deraf følgende lange årlige perioder med lediggang, pres fra sort og illegalt arbejde og uigennemsigtig konkurrence på byggematerialer, der udgør 60 % af produktionsværdien på et nybyggeri. Byggeriet har traditionelt været et afskærmet hjemmemarkedserhverv, og som en metafor kan man sige, at det er et hus, der har haft et stillads omkring sig i mange år, og med EU-udvidelsen og globaliseringen bliver stilladset nu fjernet. Det må så vise sig, om bygningen bliver stående, eller om den styrter sammen. Hovedkonklusionen på konferencen må siges at være, at det nok bliver stående lidt endnu.

Østudvidelsen - det danske arbejdsmarked ét år efter

Ved chefkonsulent Ole Bondo Christensen, Beskæftigelsesministeriet

I Danmark har der generelt været stor opbakning til EU-udvidelsen op igennem 1990'erne, og Danmark var en varm fortaler for udvidelsen af EU med de 10 kandidatlande. Det var selvfølgelig dels af hensyn til disse lande og deres muligheder for økonomisk vækst og udvikling, men det var nok så meget, fordi udvidelsen var den bedste garanti for et fredeligt og stabilt Europa, også et Europa, hvor der var økonomiske vækstmuligheder for Danmark også. Specielt Østersøregionen blev af danske politikere vurderet som et stort potentielt vækstområde, hvis vi fik disse lande med i EU.

Forhandlinger om EU's udvidelse faldt jo på plads under det danske formandskab i 2002. Det var i sandhed et historisk øjeblik, - som statsministeren sagde, "et nyt Europa var født", og et af de spørgsmål, som blev drøftet meget i forbindelse med forhandlingerne op til beslutningen om udvidelsen, var den fri bevægelighed.

Fri bevægelighed for varer, tjenesteydelser, kapital og arbejdskraft er jo en af grundpillerne i EU-samarbejdet. Og det er en grundpille, som rigtig mange danskere benytter sig af. Sidste år var der 17.000 danskere, som flyttede til et andet EU-land permanent for at arbejde, og et tilsvarende antal var midlertidigt udstationeret i andre EU-lande i forbindelse med, at man leverer tjenesteydelser. Det var derfor naturligt, at den danske holdning til spørgsmålet om fri bevægelighed var, at "jamen når vi selv benytter os af den mulighed, så skal de nye EU-lande også have ret dertil", og derfor var den danske position på dette spørgsmål rimelig klar fra starten: vi vil åbne vort arbejdsmarked i forbindelse med udvidelsen af EU!

Da udvidelsen var en realitet, og da beslutningen var taget på topmødet i København, samlede beskæftigelsesministeren relativt hurtigt derefter alle Folketingets partier for at drøfte, "hvordan skal vi så konkret få udvidelsen på plads, når det drejer sig om arbejdsmarkedet". Der tegnede sig så et bredt politisk forlig på dette spørgsmål, hvor alle Folketingets partier bortset fra Enhedslisten og Dansk Folkeparti deltog i drøftelserne.

Man startede med at lægge ud med, "hvad skal vores målsætning være for den aftale, vi nu vil indgå. Hvad vil vi opnå med det", og man lagde sig fra starten fast på, at vi vil stå ved det løfte, vi har givet om at åbne arbejdsmarkedet fra dag 1. Vi vil altså ikke som

eksempelvis Tyskland og Østrig havde meldt ud, lave meget stramme begrænsninger på tilgangen til det danske arbejdsmarked. Det var forudsætning nummer et. Forudsætning nummer to var, at vi - når udvidelsen ville finde sted - samtidigt ville gøre en indsats for at sikre ordnede løn- og ansættelsesvilkår. Vi vil altså ikke acceptere, sagde politikerne, et A-hold og et B-hold på det danske arbejdsmarked. Vi vil ikke acceptere en underbetaling af billig østeuropæisk arbejdskraft. Det skulle være på vilkår, som i øvrigt kendes fra det danske arbejdsmarked. Og endelig sagde man, at når man udvider, at når man giver adgang til det danske arbejdsmarked, kan det indebære en potentiel risiko for en tilvækst af illegalt arbejde, og derfor vil vi også lave noget, der sætter særlig fokus på det problemfelt.

Det var grundlaget og målsætningerne med aftalen. Indholdet i aftalen faldt så på plads den 2. december 2003, hvor den kreds af partier, jeg nævnte før, indgik en Østaf-tale, som den kaldes. Og den siger så, at der skal være fri adgang for jobsøgende fra de nye EU-lande, dvs. en arbejdstager fra Polen, Litauen, Letland og de andre lande kan komme til Danmark og opholde sig i landet i en 6 måneders jobsøgningsperiode på nøjagtigt samme vilkår som andre EU-borgere. Der er altså ingen forskel. Der, hvor forskellen er mellem nye og de gamle EU-borgere, er, at den nye EU-borger ikke må starte med at arbejde på det danske arbejdsmarked, før han har en opholdstilladelse. For at kunne få denne opholdstilladelse kræves en overenskomstmæssig eller på anden måde sædvanlig aflønning; der kræves, at arbejdet er på fuld tid; arbejdsgiveren skal være registreret hos skattemyndighederne, og virksomheden må ikke være omfattet af en lovlig konflikt. Hvis disse fire betingelser er opfyldt, vil personen få en opholdstilladelse. Vi stiller altså ikke krav om en arbejdsmarkedsprøvning og går ikke ind og vurderer, om der er brug for den pågældende arbejdskraft. Hvis de fire grundelementer er opfyldt, så vil man kunne få sin opholdstilladelse. Det er Udlændingestyrelsen, der meddeler opholdstilladelser, og det gør den som hovedregel uden at høre nogen, hvis/når personen ansættes på en overenskomstdækket virksomhed. Hvis personen ansættes på en ikke overenskomstdækket virksomhed, hører man det regionale arbejdsmarkedsråd, inden man giver opholdstilladelsen. Det er for at sikre sig, at de lønvilkår, der bliver tilbudt, rent faktisk er sædvanlige. Denne aftale (Østaf-talen) gælder i første omgang i to år, dvs. frem til 1. maj 2006. Derefter skal vi meddele Kommissionen, om vi ønsker at forlænge den i yderligere tre år. Vi kan så, når der er gået fem år efter udvidelsen, forlænge i yderligere to år, hvis der er særlige forhold på arbejdsmarkedet, som taler derfor.

Hvordan er det så gået på arbejdsmarkedet? – Ja, de der frygtede, at vi ville blive overrendt af billig østeuropæisk arbejdskraft, de har ikke fået ret. I alt er der meddelt 3.200 arbejdstilladelser til borgere fra de nye østeuropæiske EU-lande. Af dem er 64% ansat inden for overenskomstdækkede virksomheder, 26% på ikke overenskomstdækkede virksomheder, og de sidste 10% er specialister, forskere og folk, hvis løn fastsættes gennem individuelle forhandlinger. Ultimo marts, som er de sidste tal, vi har, var der 2000 aktive tilladelser, dvs. der er ca. 1200 personer, som har fået en opholdstilladelse, som er rejst hjem igen, fordi opholdstilladelsen så har været for den periode, som arbejdet har varet. Det har altså været et midlertidigt stykke arbejde. Det hænger sammen med, at langt de fleste af de opholdstilladelser, der er givet, er inden for gartneri og landbrug, sæsonbetonet arbejde. Kun 172 tilladelser er givet inden for bygge- og anlægsområdet. Tilladelserne gives for den varighed, som arbejdet har, dog max. et år. Hvis man vil fortsætte sit ophold i Danmark på det pågældende arbejde, skal man altså forny sin arbejdstilladelse efter et år.

På den måde kan man sige, at Østaftalen, aftalen om adgangen for vandrende arbejdstagere til Danmark, fungerer, og det er der bred politisk enighed om. Der kommer relativt få herop, og de, der kommer, er sikret en overenskomstmæssig eller på anden måde sædvanlig løn. Der, hvor der har været meget fokus, er på de områder, som ikke er dækket af Østaftalen. Det er den fri bevægelighed af tjenesteydere; det er den frie etableringsret, og det selvfølgelig folk, som kommer herop og er her illegalt. De områder er ikke dækket af Østaftalen. Det var klart fra starten, at Østaftalen gælder vandrende arbejdstagere; den gælder ikke for disse forhold.

Det er nemlig sådan, at på området for den fri bevægelighed for tjenesteydelser og den fri etableringsret, er der ikke overgangsregler. Det indgår simpelt hen ikke i tiltrædelsestraktaten med de nye EU-lande. Det vil sige, at en tjenesteyder i Polen, en polsk håndværksmester, kan komme herop og vinde et tilbud om at lave eller reparere et hus på lige vilkår med en håndværksmester fra Tyskland. Den polske håndværksmester kan i forbindelse med, at han leverer denne tjenesteydelse, udstationere polakker til Danmark. De polakker vil så være omfattet af udstationeringsdirektivet, som i Danmark er implementeret gennem udstationeringsloven. I den forbindelse stiller vi krav om, at man skal følge arbejdsmiljøregler, arbejdstidsregler og ferieregler; men i den danske implementering af udstationeringsdirektivet er der ikke lagt krav om en minimumsaflønning ind. Dette har man fra arbejdsmarkedets parter valgt ikke at gøre, fordi man jo i Danmark har tradition for, at spørgsmål om løn aftales mellem parterne. Man har så som

fagforening mulighed for at gå ud og kræve en tiltrædelsesoverenskomst, og den mulighed bliver i høj grad også brugt, men der er altså ikke lovfastsat krav til løn, som der er for den vandrende arbejdstager.

Det forhold, at der er ét regelsæt for vandrende arbejdstagere, hvor der er et krav om en bestemt løn, og et andet regelsæt for udstationering, hvor der ikke er et tilsvarende krav om løn, gør selvfølgelig, at nogle føler sig kaldet til at kalde noget for en udstationering, hvor der i virkeligheden er tale om et ansættelsesforhold. For hvis man kalder det en udstationering, jamen, så kan man i hvert tilfælde i første omgang komme uden om kravet om en særlig aflønning. Tilsvarende omkring den frie etableringsret. Man kan komme til Danmark som selvstændig, og man kan starte et arbejde op i Danmark. Der er ikke krav om en særlig honorering af selvstændige i Danmark. Nogle kan føle sig fristet til at kalde sig selvstændige eller entrere med polakker som selvstændige, selv om de reelt er lønmodtagere. Det gælder i begge tilfælde, at hvis der er tale om et reelt ansættelsesforhold, så er der tale om omgåelse, og så kan man stille krav om en opholdstilladelse efter overgangsreglerne og stille krav om en sædvanlig eller overenskomstmæssig aflønning.

Det sidste område, hvor der er omgåelsesmuligheder, er i forhold til illegalt arbejde. Dvs. personer, der kommer fra de nye EU-lande og starter med at arbejde uden at have opholdstilladelse. Det er jo så klogkerent illegalt arbejde. Det kan også være det forhold, at de arbejder på nogle andre vilkår end det, der lå til grund for den tilladelse, de fik, altså at lønnen ikke svarer til det, der var forudsat, da de fik tilladelsen. Det vil også være en omgåelse. I forhold til de to førstnævnte er det i særlig grad udstationeringsproblemstillingen, der har været oppe at vende. Det er dér, myndighederne i særlig grad har haft en udfordring med at finde ud af, hvornår der er tale om udstationering, og hvornår der er tale om et ansættelsesforhold. Det er et kompliceret regelsæt. Nu har vi så i fællesskab udarbejdet en manual, hvortil også arbejdsmarkedets parter har været bidragsydere og sparringspartnere, og den manual ligger ude hos de relevante myndigheder, herunder også i politikredsene. Den gør, at efterforskningen af disse sager er blevet lettere.

Der er også sket en præcisering i forhold til vikarbureauer, der udstationerer vikarer til Danmark fra de nye EU-lande. De personer skal nu have en opholdstilladelse efter overgangsreglerne, så der er altså sket en præcisering af et område, som tidligere har været gråt, og som tidligere har givet problemer.

Endelig er det besluttet at indføre et register over de E101-blanketter, som personer fra alle EU-lande skal have, altså også dem fra de nye, når man udstationeres fra et EU-land til et andet EU-land. Herved får vi i højere grad mulighed for at have et overblik over hvem, der er her i landet - som udstationeret; hvilke virksomheder, de udstationeres fra, og om deres virksomheder har reel økonomisk aktivitet i hjemlandet, eller om der er tale om en fiktiv virksomhedskonstruktion, som alene er etableret med henblik på at omgå overgangsreglerne. Hvis det sidste er tilfældet, kan vi jo gå ind og sige, at der er et krav om opholdstilladelse.

Der er rimelige høje strafferammer i forhold til omgåelse og illegalt arbejde. Der er sket en skærpelse af strafferammerne, og det er et område, som følges tæt af forligspartierne, og det er også et område, som følges tæt af en særlig følgegruppe omkring omgåelse, som også arbejdsmarkedets parter sidder i tillige med BAT-kartellet.

Jeg vil slutte af med tre udfordringer, som følger både af udvidelsen, men også mere generelt af den stadigt mere globaliserede verden, vi lever i.

Jeg vil starte med et helt konkret eksempel: i den familie, som jeg kommer fra, havde vi i denne måned to udgifter udover det sædvanlige. Det ene var en DVD-afspiller med meget avanceret teknik, optisk laser, produceret på den anden side af kloden, transporteret fra Korea til Hamborg, lagt på lager, kørt med lastbil til ALDI i Farum, hvor jeg kunne købe den for 245 kr.

Et andet eksempel er, at jeg skulle have lukket et vandrør og sat en prop i. Jeg ringede til den lokale blikkenslager, som bor 200 m fra, hvor jeg bor, og efter fire måneder lykkedes det mig så at få ham ud. Han sendte en svend, og svenden var på arbejdet i max 1½ time, og jeg fik en regning på 2.500 kr. Så havde jeg også betalt for kørepenge og servicevogn, samt materialer.

Når den forskel mellem det her stykke avancerede teknik, prisen på det i Korea og så den lokale blikkenslager og hans levering af en tjenesteydelse til mig forekommer så stor, så er det jo, fordi DVD'en er produceret under ekstreme globale konkurrencevilkår, og de samme globale konkurrencevilkår er blikkenslageren ikke udsat for. Det er tandlægen heller ikke. Det er embedsmanden fra Beskæftigelsesministeriet heller ikke. Det gør så, at prisen for vores tjenesteydelser og den løn, vi får for at levere dem, er så meget højere end den løn, som personen, der producerer DVD-maskinen, får.

EU's indre marked gør det jo muligt, - det er faktisk et af formålene med EU's indre marked -, at styrke konkurrencen, også i forhold til de tjenesteydelser, der leveres. Det skal være billigere at gå til tandlæge, ja, nogle tager til Polen for at få repareret tænder. Filosofien er jo, at den øgede konkurrence så giver en lavere pris, den giver måske en bedre kvalitet, og den giver en øget konkurrenceevne for Europa i forhold til Asien og i forhold til USA. Danske virksomheder har jo, som jeg var inde på indledningsvist, benyttet sig af at rejse udenlands og levere tjenesteydelser. Der er masser af håndværkere, der har været i Tyskland og i de andre nordiske lande, fordi vi har været konkurrencedygtige i forhold til bygge- og anlægsområdet i de lande. Nu oplever vi altså, at tjenesteydere fra de nye EU-lande gerne vil til Danmark og gerne vil levere tjenesteydelser og måske også på visse områder er konkurrencedygtige. Og det er jo dette, som er udfordringen. At globaliseringen måske ikke bare er DVD-afspilleren, der bliver produceret i Korea, men at det også er de tjenesteydelser, som kan leveres til Danmark. Her er det selvfølgelig vigtigt at have fokus på udviklingen, have fokus på kvalitet, have fokus på uddannelse, også når vi taler bygge og anlæg i Danmark. Det er den ene udfordring.

Den anden udfordring er den danske aftalemodel. Vi har jo ikke krav om minimumsaflønning af personer, der i forbindelse med levering af tjenesteydelse udstationeres til Danmark, og jeg tror BAT-kartellet har travlt i disse dage, fordi der er mange, der skal have tegnet tiltrædelsesoverenskomst, og der vil formodentligt blive flere hen ad vejen. Det er en udfordring for den danske aftalemodel, at vi altså ligesom har lagt det ud til arbejdsmarkedets parter at sikre, at løn- og ansættelsesvilkår også i forbindelse med levering af tjenesteydelser er på plads og i orden. Det er måske en udfordring, man kan håndtere, men det er i hvert tilfælde en udfordring, man skal være opmærksom på.

Den sidste udfordring, jeg vil nævne, er, at det er vigtigt at tage godt imod de nye naboer. Det er, som om de visioner, som lå til grund for udvidelsen i et fredeligt stabilt Europas økonomiske udvikling og vækst, overskygges af de problemer, der måtte være med, at man får polsk eller litauisk arbejdskraft indenfor det danske arbejdsmarked. Der er måske også en tendens til, at hver gang man hører én tale polsk på en arbejdsplads, jamen, så er man sikker på, at så må der være tale om svindel, snyd og plat. Det er jo ikke nødvendigvis tilfældet, og det er vigtigt, at vi også signalerer, at personer fra de nye EU-lande er velkomne i Danmark, ligesom vi skal være velkomne, når vi har forretninger og rejser eller arbejder i de nye EU-lande.

Her ligger en udfordring til et stykke informationsarbejde, både fra myndighedernes side, men måske også fra de faglige organisationers side.

Den danske fagbevægelses erfaringer med Østudvidelsen

Ved sekretariatsleder Gunde Odgaard, BAT-kartellet

Jeg kan jo ikke lade være med at tænke på, hvad Ole Bondo Christensen lige har sagt, fordi det er i hvert tilfælde langt bedre at være blikkenslager i Farum, end det er at være koreaner, kan jeg forstå. Man skulle måske ligefrem have valgt sig et andet fag.

Vi har inden for byggefagene kigget meget på det, der skulle ske i forbindelse med EU's udvidelse, og det havde vi en hel konference om den 20. april sidste år, hvor vi redegjorde for de tanker, som vi gjorde os. Og det var jo en faglig strategi som det primære, og dernæst en politisk strategi som det sekundære.

I den faglige strategi er indgået det, at vi skal byde de nye arbejdstagere fra de nye EU-lande velkomne. De er ligeværdige på det danske arbejdsmarked. Og for os betyder det også, at de er lige meget værd, når man udbetaler deres løn. De skal altså med andre ord have det samme som dansk arbejdskraft. Og det har vi vores overenskomster til at sikre. Vi ønsker ikke, at der er en lovmæssig minimumsløn i Danmark, hvilket er et emne, der debatteres heftigt i Tyskland i øjeblikket. Jeg ved ikke, om Stefan Hochstadt kommer ind på det senere, det kan godt ske. Men det er altså ikke en debat, som vi vil stille os i spidsen for i Danmark.

Vi har haft en faglig strategi, som har gået på, at vores faglige folk ude i landet, som har mange års erfaring i at prøve at komme illegal arbejdskraft til livs, blev gearret til at tegne overenskomst med dem, der påkalder sig at være udstationerede eller selvstændige. Den indsats har vi med et måske ikke særlig heldigt ord kaldt indsatsgrupper, men det dækker over nogle meget dygtige faglige folk ude i landet, ca. 120, som driver disse grupper. De har fået lidt uddannelse i dette udover den faglige uddannelse, som de har i forvejen. Der er lavet en modelkontrakt, så man har en form for standardoverenskomst at gå ud fra. Vi har i BAT-samarbejdet besluttet, at man kan tegne overenskomst med samtlige faggrupper, der måtte gå på en byggeplads og således lette arbejdet for den arbejdsgiver, som nu skal tegne tiltrædelsesoverenskomst, så man ikke skal skrive under 8 forskellige steder. Vi har altså nu én tiltrædelseskontrakt, som klarer det. Vi har lavet en drejebog i, hvordan man kan gribe dette problem an, og hvordan man tager kontakt til virksomhederne. Hvordan man skal sikre sig, når man bliver opmærksom på, at der foregår noget på byggepladsen, som

måske ikke er helt i tråd med de danske regler og bestemmelser for udstationering, eller hvis man ser en byggeplads, hvor sikkerhedsforholdene ikke er i orden. I sidstnævnte tilfælde kan man jo melde det til Arbejdstilsynet. Og så fører vi engang imellem udover det daglige faglige arbejdet særligt fokuserede kampagneaktiviteter. Den 11./12. april havde vi kampagne sidste gang, og på disse to helt tilfældige dage fandt vi 21 nye sager med i alt 89 arbejdstagere. Hvis vi havde den indsats hver uge, kunne vi sikkert opnå et lignende resultat – det skulle ikke undre mig. Men der er også andet fagligt arbejde, der skal klares.

Omkring den politiske strategi handler det jo mest om at holde forligspartierne til ilden. Når man i Østtalen har skrevet, at man skal være særligt fokuseret på de problemstillinger, som udstationering og selvstændige kan give, ja så er vi også det. Her vil jeg da sige, at jeg synes, vi har haft held med at få sat dette på den politiske dagsorden gentagne gange. Sjovt nok er det altid op til, at forligspartierne mødes, sidste gang den 17. marts, hvor Ole Bondo Christensen har redegjort for, at der kom nye forordninger omkring vikarer i 101-blanketterne, og hvor det jo også blev meddelt, at nu begynder der at komme nogle retssager for de sager, som politiet rent faktisk har efterforsket, og som har været til udtalelse i Udlændingestyrelsen.

Vores politiske strategi er af helt indlysende grunde sekundær. Vi er en fagforening. Vi er ikke et politisk parti. Vi skal nok prøve at holde orden på vores del af arbejdsmarkedet. Men når politikerne selv har vedtaget en række regler og love og forordninger, så skulle f... da stå i, at de ikke skal overholdes. Myndighederne gør ikke voldsomt meget for at kontrollere, om de regler, de selv har indført, nu også bliver overholdt. Det er vel ret og rimeligt. Det er altså ikke nye regler, vi vil have. Vi vil bare have de eksisterende regler overholdt. Derfor er vi også meget glade for den manual, der blev udgivet den 20. december 2004. Den giver i hvert tilfælde et godt redskab, både til myndighederne, men også til os andre til at se, hvad der er rigtigt og forkert, og til at stille de rigtige spørgsmål. Derfor har vi brugt en del tid på at holde myndighederne til ilden, for at de mennesker, som skal tage sig af disse forhold fra myndighedernes side, er klædt ordentligt på til opgaven. Vi kan da sådan set godt forstå, at det måske ikke ligefrem er det, en politimand forbinder med normalt politiarbejde. Med Told&Skat går det lidt nemmere, og Udlændingestyrelsen er selvfølgelig specialister på det område. Og så er der kontaktmandsgrupper, som var noget, der blev oprettet i regi af politiet på amtsbasis. Her skulle politi, Told&Skat, de lokale fagforeninger og de lokale arbejdsgiverorganisationer sidde sammen og prøve at finde en måde, hvorpå man kunne få disse

problemstillinger løst på en ordentlig måde - lokalt. Nogle steder er det gået rigtig godt, andre steder er det knapt så godt. Men vi arbejder på, at kontakten og dialogen bliver ordentlig over hele landet.

Nu kommer vi til det, som er spændende. Og det er antallet af udenlandske arbejdstagere, som vi har fundet ude i landet. Det er sådan, at vi registrerer de sager, som de faglige folk støder på, og vi har i alt registreret 177 sager siden 1. maj sidste år. Det drejer sig om i alt 710 personer. Det giver en gennemsnitsarbejdsplads på 4 håndværkere pr. arbejdsplads. Det her er altså noget, der foregår i små enheder, små sjak; det foregår typisk i ejerboligsektoren eller hvor der er én, der skal have renoveret en ejendom eller bygget et sommerhus. Det er sjældent, vi ser det på store byggepladser, og det er sjældent, vi ser, at det er organiserede arbejdsgivere, som er involveret i det. Det er derimod meget ofte, vi ser, at det er gamle kendinge fra Sø- og Handelsrettens konkurssager, og folk, som har trukket lidt vel rigelige veksler på Lønmodtagernes Garantifond, der optræder her. Det er et gennemgående træk, at det er danskere, som enten selv laver et selskab i Polen eller i Litauen, eller som får en polak eller en litauer til at lave et selskab og under påskud af udstationeringsreglerne sender arbejdere til Danmark. Med et slag på tasken så handler ca. $\frac{3}{4}$ af disse sager om udstationering, og den sidste $\frac{1}{4}$ handler om arme-/benvirksomheder. For 100% vedkommende gælder det, at de ikke har sat sig ind i, hvad de danske regler er. Man kan jo have et håb om, at hvis vi lavede mere information, så havde de også chancen for at finde ud af, hvad både lovgivningskrav og de faglige krav var. Det er ikke vores fornemmelse, at de har prøvet at sætte sig ind i det, og i den udstrækning de har, er det alene for at finde smuthullerne. Det leder mig over til at sige, at dette er fagligt arbejde og også et myndighedsarbejde, der er kommet for at blive. Der er ingen grund til at tro, at vi kan få det til at forsvinde. Der er begrundet håb om, at vi kan holde det nede på et niveau, så det er tåleligt, men det kan vi kun, hvis vi har en høj faglig profil og en høj faglig indsats på området. Og hvis vi hele tiden dygtiggør os i vort arbejde. Derfor er det en meget vigtig støtte for os, at myndighederne også er opmærksomme på det. Vi ser frem til resultatet af de retssager, der begynder at køre nu. For hvis det er nogle af de danske bagmænd, der står bag, som får en ordentlig tur i vridemaskinen, så er der ingen tvivl om, at det vil have en meget stor præventiv effekt.

Som Ole Bondo Christensen var inde på, er det ikke Østafaltens bestemmelser, der giver os problemer. De 179 eller 180, der var kommet hertil på en arbejdstilladelse, udgør ikke noget problem. Det er spørgsmålet om udstationering, og det er arme-/benvirksomheder,

som bekymrer os. Vi har gjort en del for at informere udenlandske virksomheder og arbejdstagere om, hvad de danske regler er; men jeg tror, der er et hul i manges viden om den faglige del af det. De tolker det, at man ikke ved lov skal have en overenskomst i Danmark, og at der ikke ved lov skal være en mindstebetaling, som, at her stopper virkeligheden. Derfor bliver mange af dem meget overraskede over, at de kan blive blokeret, at der kan blive indledt sympatikonflikter, og at vi kan finde på at skrive i avisen, at de er nogle "knallerter". Det bliver de selvfølgelig forbandede over - det er klart, men det er en del af den virkelighed i Danmark, som vi har valgt - qua vores arbejdsmarkedsmodel, og som vi jo med næb og kløer forsøger at beskytte - af meget gode grunde. Det udstationeringsdirektiv, som nogle af os synes er rigtig-rigtig godt, det er jo i virkeligheden grundstenen i den danske model i en EU-arbejdsmarkedsregulering, fordi det nemlig giver os retten til at behandle udenlandske virksomheder og udenlandske arbejdstagere præcis lige så godt, som vi behandler danske arbejdsgivere og danske lønmodtagere. Her er igen lige behandling og ligeværd helt centrale for den måde, hvorpå vi arbejder og tænker.

Selvom disse 710 personer udgør konkrete sager, gør vi os jo ingen illusioner om, at vi har fundet dem alle. Jeg tror ikke, at selv de dygtigste faglige medarbejdere vil kunne klare at finde dem alle sammen. Vi har sikkert også nogle uorganiserede danskere, - det skulle ikke undre mig. Tallet er altså lille, men det er det tal, vi kan dokumentere. Et slag på tasken er, at vi skal gange det med 4, 5 eller 6, så vi lander på et sted mellem 3.500 og 4.000, - men det er et gæt. Til gengæld er det et ret kvalificeret gæt. Der er jo ikke nogen, som har været her og har arbejdet i hele perioden fra 1. maj til i dag. De har været her i kortere perioder. Så hvis vi siger, der har været 4.000 inde og vende i løbet af et år, og de har været her i tre måneder, så er det 1.000 mand ud af ca. 110.000 timelønnede, der arbejder i bygge- og anlægsbranchen. Det er altså under 1%, og så er det jo et temperamentsspørgsmål, om det er få, eller det er mange. Man kan vel også hævde - og det er der flere, som gør - at meget af det arbejde, der udføres illegalt, er i konkurrence med gørdet-selv arbejde eller med sort arbejde, som ellers ville blive udført af danskere. Det kan meget vel være en sand påstand. Men uanset hvad, så har vi erfaringer fra andre lande for, at hvis ikke man laver en kraftig faglig indsats over for det her fra starten, så bider det sig fast, og så kommer det altså op i nogle andre led i værdikæden inden for vores branche. Det er en af grundene til, at vi bruger så megen tid, energi og så mange kræfter på det.

Den svenske fagbevægelses erfaringer med Østudvidelsen

Ved Forbundsformand Hans Tilly, svensk bygningsarbejderforbund BYGGNADS

Jeg tror, det kan være interessant at se på et specielt tilfælde, som er sket i Sverige, i Vaxholm, en kommune lidt udenfor Stockholm. Men det som skete i Vaxholm, er ikke et enkeltstående tilfælde. Det, som i starten så ud til at være almindeligt fagligt arbejde, viste sig at være et vældig indviklet tilfælde, som mange blev indblandet i. Jeg vil påpege, at der naturligvis er hovedpersoner - som fagforbund og den lettiske byggevirksomhed. Senere kom der mange flere aktører på banen, f.eks. den lettiske regering, den svenske regering, flere politiske partier, LO i Sverige og LO i Letland samt Arbejdsdomstolen. Og naturligvis bygherren, som er Vaxholm kommune. Det blev på mange måder en ganske indviklet historie.

Jeg vil gerne forsøge at beskrive, hvad der skete i dette tilfælde. Det begyndte i juni 2004. Det var Baltic Byg, - et moderselskab til det selskab - Laval & Partners, som senere fik entreprisen, som kontaktede vores lokalafdeling i Stockholm for at få en aftale i stand. Det drejede sig om bygning af en skole i Vaxholm. Det førte til mange forhandlinger i mange regier. I løbet af forhandlingerne dukkede der pludselig et par advokater op, som var forhandlere for dette byggeselskab. Her skal man lægge mærke til, at advokaterne kom ind på et meget tidligt tidspunkt i forhandlingerne, allerede i juni 2004. I forhandlingerne henviste advokaterne til, at man havde en kollektivaftale med den lettiske byggebranche, og at man ønskede, at den skulle gælde på byggesagen. Vores afdeling hævdede naturligvis, at i Sverige gælder svenske aftaler, og at der skal tegnes en svensk kollektivaftale. Senere blev det sådan, at de hævdede, at de ikke kendte de svenske regler og den svenske aftale.

Derfor er det vigtigt at tage udgangspunkt i, hvem Laval & Partners er. Det er et lettisk foretagende, som faktisk har været virksomt i Sverige siden 1998, og som også har haft svenske kollektivaftaler inden for byggevirksomhed i Sverige. Man bør også vide, at den grundlæggende virksomhed, som man har i Letland, ikke er nogen byggevirksomhed, men en cafévirksomhed. Man har indgået en medbestemmende aftale, der bestemmer, hvordan arbejdsretsreglerne skal være i virksomheden, hvordan man skal forhandle o.s.v. Dette gjorde man allerede i 2002. Desuden har man oprettet en hjemmeside på svensk, som præsenterer foretagendet. Vi synes, at det er et tydeligt bevis på, at man har tænkt at etablere sig i Sverige og altså have en byggevirksomhed i Sverige. Men

forhandlingerne om, at man ville have en lettisk aftale, kom ikke i stand.

I september blev det fastsat, at datoen for forhandlinger mellem vores lokalafdeling og virksomheden blev den 15. september. Her kom en underentreprenør til dem, som havde fået arbejdet, ind i billedet. Den 15. september, hvor man mødtes, skete der noget nyt, nemlig at man kom frem med en aftale fra Letland, som var underskrevet den 14. september, altså dagen før forhandlingerne. Dette indebar, at der altså ikke tidligere har eksisteret en aftale. Hertil kom, at den fremlagte aftale helt var fastlagt af virksomheden; bl.a. fandtes der en paragraf i aftalen, som indebar, at medarbejderne ikke fik noget arbejde, hvis ikke det var under den lettiske aftale, når man var udenlands. Det viser jo, at det var en paragraf, som virksomheden havde lagt ind i denne overenskomst.

I oktober skete der intet udover at man bare trak tiden ud. Vores lokalafdeling sagde da, "nu blokerer vi virksomheden". Denne blokade var som et almindeligt fagligt arbejde. I Sverige har vi sådanne blokader ca. tyve gange hvert år. Denne var altså ikke noget specielt. Vi ville have en aftale svarende til den, vi har med ca. 9000 mindre virksomheder i Sverige, som ikke er med i arbejdsgiverorganisationen. Samme dag fik vi besked fra advokaten, at man ikke havde tænkt sig at tiltræde en sådan aftale. Vi var altså henne i oktober, og juni, juli, august, september og oktober måned var gået, og det var fortsat advokater, som forhandlede for denne virksomhed.

Blokaden blev indledt den 2. november 2004, og dette var en helt ny situation for os, da tidligere blokader havde "låst sig fast" på et antal dage. Det nye i situationen var, at vi blokerede en virksomhed, hvis ansatte var medlemmer hos os, men de havde intet kendskab til svenske kollektivaftaler, og de havde heller intet kendskab til betydningen af blokaden, eller hvad en sådan indebar. Dette fik naturligvis en vis betydning.

Præcis som i andre lande er udstationeringsdirektivet vigtigt for os, og at vi har retten til at tage forholdsregler mod virksomheden. Denne ret er grundlovssikret, men alligevel en ret, som advokaterne satte spørgsmålstegn ved i dette tilfælde.

Blokaden blev vældig kendt. Den blev en stor sag i dagspressen over hele landet og blev omtalt i alle de store aviser. Man kunne konstatere, at der fandtes vældig mange synspunkter om striden i Vaxholm. En del var på vores side. Det er "værd at kæmpe for", syntes en del. "Svensk protektionisme" og "udtryk for byggemagt"

syntes andre. Mange mente dog, at det principielt er vigtigt at forsvare kollektivaftalerne. Det var altså to vældigt stærke kontraster, som kom frem i de svenske medier.

Nu kom den lettiske regering ind i billedet, og der kom diskussioner på niveauer, som vi overhovedet ikke er vant til i fagbevægelsen. Der udspandt sig blandt andet en forvirrende TV-debat med arbejdslivsminister Hans Karlsson og en lettisk diplomat fra Riga. Jeg var også med; moderator var samlingspartiets partisekretær. Der kom altså pludselig en stor politisk sag ud af denne blokade i Vaxholm. Vi fik støtte fra statsministeren, hvilket var vigtigt. Han understregede betydningen af udstationeringsdirektivet, den svenske kollektivaftale, og at det er parterne, som tager sig af forhandlingerne på arbejdsmarkedet. Det var en meget vigtig støtte, vi dér fik.

Vi havde altså politisk sympati, men så kom den næste part ind i billedet, nemlig elektrikerforbundet i Sverige. Det blev senere elektrikerforbundet og os (Byggads), som blev stævnet for arbejdsdomstolen. Her var det altså sådan, at vi havde en konflikt, som blev beskrevet i de svenske medier, en konflikt mellem byggefagene i Letland og Byggnads i Sverige. Det blev sagt, at de lettiske byggefag ikke delte vores opfattelse, når det gjaldt blokaden og kravet om en svensk aftale. Dette fik vi dog udredt med de lettiske byggefag, og efter et møde var vi helt enige om, hvad der var vigtigt for at bevare byggearbejdernes rettigheder.

Som jeg tidligere har sagt, er der ikke to tilfælde, som ligner hinanden. De lettiske bygningsarbejdere vidste ikke noget om blokadebegrebet, og de vidste heller ikke, at svenske bygningsarbejdere syntes, at de blev snydt, fordi de arbejdede billigere, end den svenske kollektivaftale krævede. Derfor udfærdigede vi et informationsskrift på lettisk, som blev delt ud på arbejdspladsen den 7. december. Vi håbede, at dette ville udrede nogle af misforståelserne.

Den 13. december skete der en ret så afgørende ting. Da skulle strejkevagterne ud og byde de lettiske bygningsarbejdere på Luciakaffe på Luciadagen. Det var meningen, at det skulle være en fin gestus for at vise, at de var velkomne i Sverige og velkomne på svenske byggearbejdspladser. Desværre blev det helt anderledes, end vi havde tænkt os. De lettiske bygningsarbejdere sagde "go home", ligesom man engang i fortiden sagde, at amerikanerne skulle "go home" fra Vietnam. Vi, som havde kendt den tid, ved, at det stod for noget andet, end at de var venligtsindede. Man syntes, at vi bare

skulle forlade arbejdspladsen. Dette blev en hæmsko for os i det fortsatte arbejde.

Hvor vi - ofte og meget - satser på at få faglig uddannelse op at stå, for at man kan forstå, hvorfor vi har kollektivaftaler, og hvad disse indebærer, så har denne strid så at sige løftet kollektivaftalen op i debatten. Debatten er blevet udbredt til mange, eftersom der foregik en vældig debat i alle medier i Sverige. Samtidig med at kendskabet til kollektivaftalen blev stort blandt faglige medlemmer og andre, var det naturligvis også vigtigt for os at få respons fra andre lande. Jeg vil gøre opmærksom på, at svenske bygningsarbejdere også arbejdede på denne byggeplads. Og i januar 2005 havde vi 8 forbund, som sympatiserede med os i vor kamp i Vaxholm ved på forskellig måde at blokere transporten til arbejdspladsen. Vi fik samtidig megen sympati fra mange kanter, fra mange lande og fra privatpersoner.

Der var mange svenske byggevirksomhedsejere, som uformelt kontaktede os og udtrykte deres sympati med udtalelser om, at dette er en meget vigtig kamp. Men én virksomhedsejer stod åbent frem. Han var den eneste, som gik ud til medierne og gav sig til kende, og det har han gjort ved et par lejligheder. Han mener, at byggefagenes kamp delvist er alles kamp. Han påpeger, at hvis man skal overleve som seriøs byggevirksomhed i dag, så må det være det regelsystem, vi har, - kollektivaftaler og andet -, som man skal rette sig efter. Der findes reelt ingen mulighed for en virksomhed at kunne konkurrere med dem, som hverken betaler skat eller overenskomstmæssig løn eller på anden vis ikke følger det regelsystem, som vi har i Sverige. Det gælder ikke mindst i forbindelse med prioritering af arbejdsmiljøspørgsmål og arbejdstidsspørgsmål samt andet. Han brugte selv det eksempel, at det er mærkeligt, at mange synes, det er dyrt at betale 350 kr. i timen for en bygningsarbejder, som udfører et meget kvalificeret arbejde, men man er rede til at betale 1.500 kr. i timen for konsulenthjælp i forskellige sammenhænge. Det syntes vi naturligvis var et godt eksempel.

Moderaternes partileder Frederik Reinfelt gik ud og sagde, at bygningsarbejdernes lønninger er aldeles for høje, men dette var jo at smide benzin på bålet. Det fik bygningsarbejderne og andre faglige medlemmer til at reagere. Vi afholdt en protestdemonstration udenfor Rigsdagshuset, vendt mod Frederik Reinfelt. Han trak senere sine udtalelser tilbage; han mente nok selv, at han var gået lidt for langt her. Det siges, at han er arbejdernes ven og en ven af kollektivaftaler, men dette viser vel lidt om, hvor han står.

I forlængelse af dette fulgte en forespørgselsdebat om kollektivaftaler i Rigsdagen. Den var vældig god. Den viste også forskellen på, hvad de forskellige partier syntes om kollektivaftalen.

Undervejs i forløbet blev der lavet et par undersøgelser om kollektivaftaler, en af Säpo (et LO-forbund i Sverige) og en af TCO, tjenestemændenes hovedorganisation i Sverige. Begge undersøgelser viser næsten det samme, nemlig at ca.80% af befolkningen har en kollektivaftale. Og at den aktuelt, som jeg tidligere sagde, har fået mere betydning.

Den 7. december dømtes Laval & Partners mod bygningsarbejder- og elektrikerforbundet for ulovlig strid. Advokaterne hævdede, at blokaden er et brud med aftalen, og man krævede en midlertidig beslutning, hvilket arbejdsdomstolen afgjorde den 20. december. Her afviste man virksomhedens krav om, at vi skulle afslutte denne strid. Tværtimod ville arbejdsdomstolen tage det op senere. Der kom altså ikke en midlertidig beslutning, hvilket er vigtigt for os.

Undervejs i forløbet havde vi naturligvis en forhandling med det lettiske byggeforbund, hvor vi fik rede på, hvilken løn bygningsarbejderne skulle have, og den, som virksomheden havde opgivet, de fik. Og det var bestemt ikke lave lønninger. De fik ifølge virksomheden 13.700 kr. + mad og logi og rejseudgifter. Men ved at tale med en del af dem, kom svenske bygningsarbejdere dog frem til, at de kun fik 4.000 kr. pr. måned. Hertil kom, at arbejdstiden ikke blev overholdt, og at de fik meget dårlig mad. At den "gratis kost" ofte er meget ringe, genkender vi også fra andre steder.

Ja, det er vel ikke nogen overraskelse, hvad vi står for. Vi synes ikke, at vi diskriminerer udenlandske arbejdere, hvilket vi også er blevet beskyldt for. Vi gør det stik modsatte. Vi synes, at de skal have samme rettigheder som svenske bygningsarbejdere, når de er på svenske byggearbejdspladser. Hvis man ville diskriminere, så gør man det vel, hvis man synes, at de ikke er værdige til at få samme betaling som svenske bygningsarbejdere på svenske arbejdspladser. Alle er velkomne! Mennesker har ret til samme vilkår, og det ligger i kollektivaftalen og udstationeringsdirektivet, at i Sverige gælder den svenske aftale, og i Letland gælder den lettiske aftale.

"Løndumping" er uacceptabel, men "arbejdsmiljødumping" er også en risiko. Vi ser desværre, at det er de gode arbejdsmiljøregler, som man konkurrerer på og ofte ikke følger på de arbejdspladser, hvor der kommer udenlandske virksomheder. En svensk LO-rapport viser, at udenlandsk arbejderkraft er kraftigt overrepræsenteret, når det drejer sig om arbejdsulykker med dødelig udgang.

Tilbage til Vaxholm forløbet. Som jeg sagde, var der den 20. december forhandlinger i arbejdsretsdomstolen, og her blev den midlertidige beslutning afvist, og den 22. december fik vi besked om, at vi havde ret i striden. Men den 10. februar 2005 skete det, der måske var det værste for os som fagforbund, for da forlod letterne arbejdspladsen i Vaxholm. Årsagen til, at jeg siger det sådan er, at det er blevet vendt imod os. "Vi har jaget de lettiske bygningsarbejdere ud, og de måtte rejse hjem til arbejdsløshed!". Det, vi ville, var jo at få en aftale, så at de fik samme rettigheder som svenske arbejdere og kunne forblive i Sverige og færdiggøre det påbegyndte arbejde. Hertil kom, at virksomheden senere kunne etablere sig på det svenske bygningsarbejdsmarked, som vi har forstået var tanken fra begyndelsen.

Den 11. marts blev der afholdt hovedforhandlinger i arbejdsretsdomstolen, og vi fik dommen den 29. april. Det var en uge senere end oprindeligt annonceret. Om det var godt eller skidt, er svært at afgøre, men vi syntes, det ville være et stort nederlag, hvis sagen skal gå videre til EU retsafgørelse.

Kort til slut: hvad sker der nu i Sverige? Selv om jeg ikke er gået ind i alle detaljer, håber jeg, at I forstår, at det har været en svær sag. Og man kan jo stille sig selv spørgsmålet, hvordan en lettisk byggevirksomhed har råd til at anvende advokater på den måde, som vi har oplevet, at man har gjort det i næsten 8 måneder. De advokater er ikke billige, kan jeg sige. Jeg har talt med mange journalister om, at det kunne være interessant, om man forsøgte at undersøge, hvem der finansierer denne virksomhed.

Vi kan forvente at få flere "Vaxholm-sager" i Sverige, - vi ser det allerede. Og opfindsomheden er stor. For ikke at blive udsat for blokader kommer man med arbejdere fra alle erhvervsområder, og man kommer også med egne materialer for at undgå at blive blokeret i leveringen af materialer. Det viser det seneste eksempel med polske arbejdere. Det, at man allerede fra starten i planlægningen tilsidesætter alle svenske arbejdsbestemmelser, opfatter vi som et signal om, at man ikke har til sinds at følge den svenske kollektivaftale eller svenske love eller etablere den tryghed, som vi synes, man er berettiget til på svenske arbejdspladser.

De tyske erfaringer med Østudvidelsen

Ved Dipl. Soz. Stefan Hochstadt, CLR Dortmund

Den tyske regering og især den socialdemokratiske partiorganisation har for nylig startet en kampagne rettet specifikt imod kapitalismens overmagt og mere generelt mod den økonomiske magt efter mange år med tiltagende neoliberale tendenser i alle politiske partier. Dette sker med alle de velkendte synspunkter med hensyn til at styrke økonomien for herved at styrke de private virksomheder, samt privatisering og økonomitænkning på alle livets aspekter. Dette nylige skift i fokus fra officiel side er parret med en stigende distance til EU initiativer, der er iværksat for at fremme udveksling af tjenesteydelser i Europa. Det såkaldte servicedirektiv giver en bred vifte af muligheder for at åbne nye markeder og for at lette tilgangen til markeder i alle EU's medlemsstater. Men det, der i de nordiske lande har været gennemført som et udtryk for en meget neoliberal politik, anses nu som en trussel mod tyske værdier. Hertil skal lægges diskussionen i den offentlige debat om, hvorvidt en minimumsløn - eller mere sandsynligt en fond (trustee) med fælles løn for forskellige sektorer - overhovedet vil hjælpe på den igangværende løndumping.

Forsøg gennemført i byggeindustrien bliver brugt som eksempel, fordi der her allerede er gennemført en minimumsløn - eller rettere, der findes faktisk fire minimumslønniveauer. Hele debatten om minimumsløn startede, da det blev klart, at mere end 36.000 tyske arbejdere i slagteribranchen havde mistet deres job på grund af konkurrence fra de nye EU medlemslande. Jeg vil lige indskyde, at det er klart, at den tyske regering har lært af tidligere fejltagelser, og at vi er ved at genopdage de gamle regler fra andelsbevægelsens og kooperationens tid, men tiderne er forandrede. Der skal være valg i North Rhein Westphalen i næste måned. Hvis oppositionspartierne CDU og FDP vinder, vil de få 2/3 flertal i Rigsdagens andet kammer og herved komme i en position, hvor de kan blokere for de fleste af regeringens initiativer. Vi kan forvente, at alle de store partier efter den 22. maj 2005 vil vende tilbage til den neoliberale vej og lægge mere pres på fagbevægelsen og arbejdernes rettigheder, samtidig med at de private virksomheder vil blive begavet. Dette vil blive fulgt af de gængse argumenter om, at "der ikke findes andre alternativer". Stående overfor den globale konkurrence har vi brug for at genopdage det tyske markeds styrkepositioner. Dette kan kun ske ved at forbedre investeringsmulighederne for herved at tiltrække virksomheder, hvilket vil styrke et arbejdsmarked, der officielt har 5 millioner mennesker uden arbejde. Uofficielt viser

arbejdsløshedsundersøgelser, at aktuelt helt op til 7, ja måske 8 millioner mennesker er uden arbejde. Heraf giver hver 6. mand eller kvinde udtryk for et ønske om at komme i arbejde.

Det virker lige pludseligt, som om alle har glemt, at Tyskland eksporterer så mange varer som aldrig før med en øget valutaindtjening på 22% fra 2003 to 2004, og det endda på trods af en svag dollarkurs. Tyskland har eksporteret varer til en samlet værdi af 915 billioner US-dollars, hvilket ligger 100 billioner US-dollars over, hvad USA eksporterer. Forskellen mellem eksport og import til og fra Central- og Østeuropa var i samme periode 3,2 billioner Euro. Dette svarer til 30.000 jobs, altså flere end de jobs, der forsvandt ved nedlæggelsen af slagterierne. Men alle med platform i medierne har kun fokuseret på de tabte jobs og har tolket dette som et resultat af arbejdsreguleringer, høje lønudgifter og fagforeningernes styrke og modstand mod udnyttelse af arbejdskraften. Der vises tusindvis af tabeller og figurer, der illustrerer, at lavt betalt arbejdskraft og støtte til lokale, regionale og federale autoriteter både vil styrke investeringslysten og lette tilgangen til det frie og innovative marked som for eksempel Østeuropa. Konklusionen er, at dette bør tages som en udfordring ved at intensivere aktiviteterne for at styrke Tysklands konkurrencedygtighed. Dette kan gøres ved at skære ned på omkostningsniveauet og lønningerne og ved at øge produktiviteten og arbejdstiden.

Vi må indrømme, at tiderne er forandrede siden afslutningen af Øst-Vest konfrontationen, fra de bilaterale kontrakter mellem Tyskland og de respektive lande i Central- og Østeuropa fra 1988 og frem til disse landes tilslutning til EU. Tyskland er fortsat den vigtigste handelspartner for de fleste af disse lande. Men med samme lave omkostninger til løn og arbejdskraft har alle de nye lande store fordele i konkurrencen med de øvrige EU medlemslande, og eftersom de er medlemmer af EU, vil det være upassende at lukke dem ude, indtil de gamle medlemslandes pris- og omkostningsniveau er nået. Dette vil være en langsom proces og vil sandsynligvis tage mange år, sådan som vi har set det i forbindelse med EU's udvidelse i det sydlige Europa. Men ingen sætter i dag spørgsmålstegn ved Spaniens og Portugals medlemskab, som tydeligvis fungerer.

Når man taler om udvidelse og den indflydelse, det har på arbejdsmarkedet, må vi skelne mellem tre former for grænseoverskridende arbejde, hvilket Ole Bondo Christensen allerede tidligere har været inde på. For det første er der frihed til at arbejde. Dette giver alle europæiske borgere ret til at arbejde i hvilket som helst europæisk land uden restriktioner. For det andet er der frihed til at yde tjenesteydelser, hvilket giver alle europæiske virksomheder

mulighed for, for eksempel, at bygge huse i et hvilket som helst europæisk land, dog med visse begrænsninger, bl.a. i forbindelse med brugen af tilrejsende arbejdskraft. Endelig er der frihed til at nedsætte sig, hvilket giver alle europæiske borgere ret til at starte egen virksomhed – med kun få restriktioner – i hvilket som helst europæisk land. På grund af et svagt arbejdsmarked og den økonomiske krise, men også for at undgå uforudsigelige mængder af arbejdskraft fra de nye medlemslande – 2/3 til 3/4 af denne arbejdskraft forventes at migrere enten til Tyskland eller Østrig –, har Tyskland besluttet fra starten (maj 2004) ikke at tillade frihed til at arbejde, og kun tillade tjenesteydelser på begrænsede vilkår. Der er dog ingen forbehold i forbindelse med frihed til at nedsætte sig med en virksomhed.

EU vedtog en såkaldt "to plus tre plus to" ordning, som 8 ud af 10 lande fik, herunder Tyskland. I de to første år gives der kun frihed til at arbejde og mulighed for at yde tjenesteydelser i andre EU lande under forudsætning af, at disse lande giver tilladelse. Derfor er det næsten umuligt for arbejdere fra Østeuropa at komme til at arbejde legalt i Tyskland i denne periode. Der er dog givet nogle få undtagelser, nemlig i forbindelse med frihed til at arbejde. Frihed til at yde tjenesteydelser ydes generelt undtagen for byggeindustrien og nogle tilsluttede industrier som boligindretning og industriel rengøring. I løbet af disse to første år skal alle EU lande beslutte sig for, om de ønsker at fortsætte forbeholdene. Er dette tilfældet, kan forbeholdene forlænges i yderligere tre år. Derefter vil en forlængelse på yderligere to år forudsætte formel tilslutning fra EU Kommissionen. Efter 7 år skal alle forbehold/restriktioner fjernes. Da vil de nye EU medlemslande have fuld tilgang til det øvrige EU.

Det giver nogle problemer, at der ingen restriktioner er omkring frihed til at nedsætte sig med egen virksomhed (selverhvervende/self-employed), hvilket jeg vil komme lidt nærmere ind på. De fleste udenlandske arbejdere – ikke kun slagteriarbejdere – men også bygningsarbejdere er formelt selverhvervende – de udgør hver især et én-mands firma. De arbejder derfor legalt i Tyskland. Men analyserer man arbejds- og ansættelsesforholdene lidt grundigere, er det oplagt, at de overhovedet ikke er selverhvervende. Vi er altså her stillet over for illegalt arbejde. Den tyske fagforening for bygningsarbejdere vurderer, at der er omkring 400.000 illegale bygningsarbejdere i Tyskland – ikke kun fra Østeuropa, men også fra andre lande.

Ingen ved i dag, hvor mange mennesker der arbejder på disse vilkår i Tyskland, men der er nogle få indikatorer, som kan bruges til at give os en ide om omfanget. Fra 2003 til begyndelsen af 2004 har der

været en forøgelse på næsten 35 % i opstart af nye virksomheder, især små virksomheder, én-mandsfirmaer og håndværksvirksomheder, som alle er virksomheder, der ikke kræver licens eller autorisation. De sidstnævnte udgjorde kun 5 % af de samlede opstarter. Mange af virksomhederne udgøres af licensfrie håndværksfag i byggeindustrien. Antallet af virksomheder, der tilbyder industriel rengøring, er næsten fordoblet, mens antallet af skræddere er mere end fordoblet. I store byer som Düsseldorf, Hamburg eller München udgør Østeuropæiske arbejdere mere end 50 % af den samlede arbejdsstyrke. 2/3 af disse er fordelt på følgende arbejdsområder: tæppelægning, industriel rengøring, skrædderfaget, boligindretning, fotoarbejde og betongulvlægning. Det ville dog være forkert at tro, at dette er udtryk for illegale arbejdsforhold. For det første er ikke alle, der starter egen virksomhed, fra Østeuropa. Mange tyskere er startet op, efter at de tyske handels- og arbejdsmarkedsregler er blevet ændret, så de støtter og fremmer selverhvervende. Disse mange selverhvervende kaldes "Ich AG's". Ingen ved i hvor stort omfang, der startes op, blandt andet fordi der ikke er krav om, at en sådan ny opstartet virksomhed skal registreres. Især i områder med høj arbejdsløshed vil forekomsten af nye "Ich AG's" være høj. Hertil kommer, ifølge den tyske handelsorganisation Zentral Verband des Deutschen Handwerks, at tallene er påvirket af gør-det-selv-arbejde eller sort arbejde, igen som følge af de ændrede regler på handelsområdet. Østeuropæiske arbejdere har i princippet ret til at starte egen virksomhed i Tyskland de to første år efter EU's udvidelse, uanset restriktioner på andre områder.

Jeg vil også nævne et andet fænomen, som er en følge af de nye arbejdsmarkedsregler. De fag, hvor der ikke kræves licens, behøver ikke længere at kunne dokumentere en bestemt uddannelse eller kvalifikationer. Det betyder, at 4 ud af 5, som starter virksomhed, ikke har specielle færdigheder. Kun 12 % har gennemført en teknisk skoleuddannelse og mindre end 7 % en uddannelse på højere niveau. Indtil 2002 var dette undtagelsen snarere end reglen, når man startede egen virksomhed, men sådan er det ikke længere. Generelt er der en forøget tendens mod mindre og mindre tilegnelse af formelle uddannelser. Dette ses ikke mindst i forbindelse med produktionsforhold med øget industrialisering og præfabrikation.

Den tyske paraplyorganisation for håndværksfagene iværksatte i december 2004 en indsamling af oplysninger fra deres medlemmer vedrørende konsekvenserne af EU's udvidelse. Indtil nu har 23 ud af 44 lokalafdelinger svaret. Et af spørgsmålene lød: "Har der siden maj 2004 været en forøget tilgang af arbejdstagere – permanente eller på midlertidigt ophold – og af selverhvervende"?

Hertil svarede lokalafdelingerne, at de ikke har mærket til signifikante ændringer som følge af EU's udvidelse. Overgangsordningen synes således at fungere på dette område. Kun nogle få kommer for at arbejde, ofte i cateringområdet, men ikke i byggeindustrien. Denne evaluering støttes af officielle tal. Antallet af arbejdskontrakter og "gæstearbejdere" fra Central- og Østeuropa er tydeligt blevet formindsket. Lokalafdelingerne peger dog på to forhold, som de ikke er i stand til at håndtere, nemlig at der er indikationer på, at de eksisterende restriktioner på det frie arbejde omgås af en ret stor gruppe arbejdere, og at det synes meget tydeligt, at et stort antal arbejdere fra det centrale og østlige Europa opererer fra grænseområderne og ofte på byggepladser i de store byer. Hertil kommer, at antallet af arbejdere fra de nævnte områder, der efterlyser jobs i Tyskland, er steget signifikant i det forløbne år. Når man sammenligner med det totale antal virksomheder, vil det være realistisk at tale om, at Tyskland oplever en massiv tilgang af en-mands virksomheder fra de Centrale og Østeuropæiske lande. Ikke desto mindre har der været en markant øgning af virksomheder med borgere fra EU's medlemslande. De nye faglige regler synes at lette tilgangen. De fleste borgere fra de Centrale og Østeuropæiske lande bruger de nye regler til at starte egen virksomhed, da der ikke kræves licens og ikke kræves specifikke kvalifikationer. Som selverhvervende har de ret til friheden til at yde tjenesteydelser.

Kravene i EU er øget fleksibilitet og arbejdskraftens frie bevægelighed, men det har sin pris. Tallene viser, at det første år med det udvidede marked i Tyskland har bragt en række velerhvervede arbejderrettigheder under pres. Der er en markant stigning i de såkaldte "Euro jobs", som startede samtidig med de seneste arbejdsmarkedsreformer. Det siges, at der i dag er 114.200 Euro jobs, men kravet er ifølge regeringens ønske, at der skal skabes mindst 600.000 "Euro jobs".

Dette bringer mig til at konkludere følgende: EU's udvidelse har måske medført nogle problemer, men disse overskygges af meget mere fundamentale problemer som deregulering på arbejdsmarkedet, lønreduktion og neoliberalistiske tiltag.

Debat om status

Spørgsmål fra Peter Hougaard Nielsen, TIB.

Vi oplever også i Danmark en diskussion om, hvad udvidelsen betyder for uddannelsesindsatsen. Vi har lige hørt, at man generelt i Tyskland får lavere og lavere uddannelsesniveauer, men at man samtidig hævder, at man kan holde samme kvalitetsstandard. Vi har den oplevelse i Danmark, at de østeuropæiske arbejdstagere, der kommer, ikke kan holde den samme kvalitet.

Svar fra Stefan Hochstadt, CLR Dortmund:

De negative erfaringer fra Storbritannien, der deregulerede i 1980'erne, og som resulterede i mange en-mands (self-employed) virksomheder og en kraftig nedskæring af kvalifikationsniveauet, er velkendte af alle - måske lige bortset fra den tyske regering. Der er skrevet mange bøger og lavet megen forskning om emnet kvalifikation. Der er ingen tvivl om, at tysk konkurrenceevne og mulighed for at kunne konkurrere har baggrund i et højt kvalifikationsniveau. Arbejdernes kvalifikation og kvaliteten af produkterne følges ad. Kvaliteten af produkterne var virkelig dårlig, da de bilaterale aftaler med de Centrale og Østeuropæiske lande blev lavet i 1980'erne, og de første arbejdere kom til Tyskland for at arbejde. Dette har ændret sig skridt for skridt, og i dag er de i stand til at producere en rimelig kvalitet. De har altså lært meget, men det har tyskerne ikke. Hvis de tyske bygningsarbejdere vil have en fremtid, må de overbevise den tyske regering og de ansvarlige autoriteter om behovet for at bevare og udvikle kvalifikationsniveauet, også selvom kontroversielle informationer viser, at det ikke bliver nemt. På den ene side er der nye faglige bestemmelser, der peger på lavere kvalifikationsniveauer, og på den anden side bliver der rejst krav om kvalitet og standardisering i byggeindustrien, som kræver ny viden.

Spørgsmål fra Flemming Hansen, Murersvendenes Fagforening i København:

Vi har hørt om den danske fagbevægelses aktivitet i forbindelse med EU's udvidelse og den svenske case om, at fagforeningerne har været på plads over for disse problemstillinger. Mit spørgsmål er: Hvor er de tyske fagforeninger? Vi hører ikke noget til dem.

Svar fra Stefan Hochstadt, CLR Dortmund:

Byggeindustriens fagforening hedder IG Bau. Den omfatter alle arbejdere i byggeindustrien under Tysk LO. Det er ingen konkurrerende organisationer, kun denne ene. For tiden arbejder omkring 2 millioner mennesker indenfor alle faggrupper i

byggeindustrien. Medlemstallet er faldet fra 700.000 for 10 år siden til 400.000, altså mere end en halvering. Dette viser, hvilke problemer fagforeninger har i Tyskland, især inden for byggeindustrien. Fagforeningernes styrke er ikke så stor som for 10 år siden, men vi har fortsat de samme problemer med arbejdsgiverne. Der er to arbejdsgiver-sammenslutninger i byggeindustrien, en for de store virksomheder og en for de små. Tidligere arbejdede de tre organisationer sammen på en god måde, sådan at de problemer, man havde, blev løst i fællesskab. Men nu er der modstand også fra regeringens side. Som du sikkert ved, havde vi en kraftig debat om EU's udstationeringsdirektiv i 1960 – 1970'erne. Dengang enedes de tre organisationer om at kræve et direktiv, der gik imod løndumping og dårlige arbejdsforhold. Men støttet af den konservative regering modsatte Der Bundesvereinigen der Deutschen Bauarbeitgeber, som er en paraplyorganisation for alle arbejdsgiversammenslutninger inden for byggeindustrien, sig dette. Det tog tre år at blive enige, og resultatet var en lav minimumsløn og andre restriktioner, som industrien selv skulle administrere. Med regeringsskiftet i 1980 blev tingene lidt bedre, men som jeg sagde i min præsentation, så fortsætter meget uanset regeringens navn. Så vi kan ikke alene tro på, at fagforeningen ordner sagerne. Der er brug for opbakning fra offentligheden. Men den offentlige debat i Tyskland er mærkkelig i den betydning, at den udelukkende ser mod Østeuropa og hæfter sig ved, at østeuropæerne kommer til Tyskland og ødelægger vores sociale foranstaltninger osv. Og det er naturligvis ikke sandt. Jeg ved ikke helt, om jeg svarede på dit spørgsmål, men for at være meget direkte, så kan du ikke sammenligne de nordiske fagforeningers position med de tyske fagforeninger. Tiderne er skiftet.

Spørgsmål fra Palle Bisgaard, TIB

Det billede, som vi blev præsenteret for på en tidligere konference med IG Bau Berlin, handlede om, at man simpelt hen lagde alle opgaver ud til underentreprenører. Vi oplever måske lidt af det samme med et tysk firma i Danmark. Men er det et billede, du kan genkende, at alt simpelt hen bliver lagt ud i underentrepriser?

Svar fra Stefan Hochstadt CLR Dortmund

Ja, det er der ingen tvivl om. Antallet af ansatte i store virksomheder er faldet meget. Mange flere er i dag ansat i små og mellemstore virksomheder, ofte en-mands virksomheder eller virksomheder med 5 – 10 medarbejdere. På grund af denne tendens har IG Bau fået et stort problem i forbindelse med de fælles overenskomstforhandlinger, for som I alle ved, kræver det flere ressourcer at forhandle med mange små end med flere store virksomheder. Hertil kommer, at selvom der findes en arbejdsgiverorganisation for mindre

virksomheder, så er medlemstilslutningen lav, hvilket igen betyder, at der ofte ikke findes repræsentation på lokalt eller regionalt niveau. Virksomhederne er så dækket ind af paraplyorganisationen eller af arbejdsgivernes sammenslutning. Ofte holder de små virksomheder holder sig ikke til de kollektive aftaler, hverken om løn eller arbejdsforhold. Det er derfor tydeligt, at dette sammen med outsourcing af større dele af byggeprocessen og løndumping ligger nært for.

Spørgsmål fra Per Anker Jensen, BYG.DTU

Jeg forstår, at man i Tyskland har en minimumsløn i byggebranchen, altså man kræver, at udenlandske tjenesteydelser skal følge tyske overenskomster. Har det i praksis hjulpet med at bekæmpe løndumping i Tyskland? Og hvordan er den danske holdning til det spørgsmål? Det er vel ikke noget, parterne går ind for. Men det kunne måske blive fremtid?

Svar fra Stefan Hochstadt, CLR Dortmund:

Ja! Minimumslønnen har haft effekt på de tyske arbejderes gennemsnitsløn. Som du ved, så gælder den kun for dem, der ikke er omfattet af en aftale - alle uddannede arbejdere oppebærer fortsat løn efter aftale. Men i det østlige Tyskland kan det statistisk bevises, at der er mindst to minimumsaflønninger, der gælder - én løn for uddannede og én løn for uuddannede arbejdere. Selvom arbejderne er ansat på almindelige vilkår og ifølge de kollektive aftaler har ret til højere løn, så får de i praksis kun minimumsløn. Dette er også ved at vise sig i det vestlige Tyskland. Alt i alt har vi fire minimumslønninger, én for uuddannede arbejdere, som er lidt lavere i det østlige Tyskland end i det vestlige, og én for uddannede arbejdere, som også er forskellig fra de østlige til de vestlige regioner. Jeg har ingen data på, hvorvidt denne minimumsløn også gælder for udenlandske arbejdere, hvilket de skal ifølge loven, men som vi har hørt i dag fra Sverige, er dette meget vanskeligt at bevise. Selvom kontrakterne lægges frem, lyves der overfor kontrollanterne. Vi har en formodning om, at de fleste arbejdere fra Østeuropa, som arbejder midlertidigt i Tyskland, ikke aflønnes efter minimumssatserne. Her ligger en af grundene til den konkurrencesituation, vi oplever - konkurrence på løn og ikke gennem skrevne kontrakter. Jeg vil gerne tilføje, at minimumslønnen ikke alene bliver fastsat gennem lovgivning. Den hviler på et forhandlet grundlag af kollektive overenskomster mellem byggeriets parter, en "allgemein verbindtlich" løn, som gælder for alle, uanset om de er medlem af en organisation eller ej, samt et regeringsfastsat lønniveau. Så fagforeningerne har indflydelse på minimumslønnen.

Svar fra Gunde Odgaard, BAT-kartellet:

Tak for det spørgsmål, Per Anker Jensen. Jeg vil ikke sige, det er et af de svære, men jeg tror i hvert tilfælde, at det er noget, vi er enige om i dansk fagbevægelse, at vi ikke vil have lovgivning på lønområdet. Derfor tror jeg da, at jeg er på nogenlunde sikker grund, når jeg svarer, at det er en af grundene til, at vi argumenterer så stærkt som vi gør imod minimumsløn. Og når vi ikke ønsker at føre eller rejse den debat, er det jo fordi vi har nogle meget højre organisationsprocenter i forhold til mange andre lande. Og det er jo ikke bare os, der har det, det har arbejdsgiverorganisationerne jo heldigvis også, og det er jo hele grundlaget for, at vi kan tillade os at have denne her, som nogen synes er en lidt luksuspræget holdning til tilværelsen. Men det er klart, skulle lønnen falde til niveauer, som vi kender det i andre europæiske lande, så vil jeg da ikke afvise, at vi skal tænke os godt om. Hvis for eksempel vi får samme organisationsprocent inden for byggefagene som i Frankrig, ja så bliver det en anden dagsorden. Men så længe vi er en fagforening, så holder vi fast i vores overenskomster og vores ret til at aftale lønnen uden statens indblanding. Ellers skal vi jo slå os ind på en lovgivningsvej, og så kan vi jo lige så godt blive et politisk parti – og det er vi ikke. Jeg mener heller ikke, der er nogen som helst grund til at tro, ud fra de erfaringer vi har, - også fra Tyskland -, at en lovgivning skulle kunne løse disse problemer. Jeg tror faktisk, at problemet bedst løses af dem, som er vant til at have med løn- og overenskomstsspørgsmål at gøre, også fordi vi, så lang tid vi bærer dette system, selvfølgelig har en egeninteresse i, at det ikke falder sammen. I øvrigt en interesse vi også har fælles med arbejdsgiverne.

Spørgsmål fra Christian Herskind, NCC Construction

Der findes også et andet billede og en anden situation i Sverige end den, vi har hørt om. For eksempel på større byggesager, hvor der arbejder 60-70 polske arbejdere, og hvor det - så at sige - går efter bogen, altså ingen advokater, ingen store problemer. Spørgsmålet er, om vi ikke burde koncentrere os om at fokusere på de steder, hvor det altså lykkes at samarbejde, frem for at koncentrere os om billedet af de "stratenrøvere", eller hvad man nu vil kalde dem, og små sager, hvor der altid er problemer?

Svar fra Hans Tilly, Byggnads:

Jo, man kan jo selvfølgelig koncentrere sig om de store arbejdspladser, hvor der er et fungerende samarbejde. Det kan være et synspunkt. Problemet er bare, at hvis man ikke fastholder de kollektive aftaler og sørger for, at de overholdes på alle arbejdspladser - også på de store -, så resulterer det til sidst i, at vi bliver udsat for denne "useriøse konkurrence", som vi kalder det, fra virksomheder, som ikke følger dem. Sidste sommer havde jeg

kontakt med direktørerne for vores 4 store byggevirksomheder i Sverige, Skanska, NCC, JM og PEAB, for at høre, hvad de vil gøre, når vi nu fik det fri arbejdsmarked. Her sagde alle, at de fortsat vil følge de kollektive aftaler og regler, som vi har i Sverige. Men, man kan ikke garantere, at en eller anden byggevirksomhed begynder at konkurrere med anden arbejdskraft - og så vil man også gøre det. Og her er det, at jeg tror, man er rede til at følge aftalerne, men kun til en vis grænse. Derfor er det meget vigtigt for os, at aftalerne efterleves på alle arbejdspladser, - store som små.

Spørgsmål fra Hans Erik Mayer, Foreningen Rejsearbejderne:
Efter Berlinmurens fald og indtil 1996 var der ligesom frie betingelser med hensyn til at arbejde i Tyskland. Efter 1996 blev udstationeringsloven også indført i Tyskland, og spørgsmålet går på, "hvor meget faldt den udenlandske arbejdsstyrke, efter at loven faktisk trådte i kraft?" Den informationskampagne om den danske overgangsordning, som regeringen har planlagt, skal åbenbart foregå på engelsk. Hvorfor laves den ikke også på tysk, som nok vil appellere til flere af arbejderne?

Svar fra Stefan Hochstadt, CLR Dortmund:

Vi oplevede et økonomisk boom omkring 1991 i forbindelse med den tyske genforening. Dette endte i 1995 - 96, lidt senere i det tidligere Østtyskland som følge af fortsatte byggeaktiviteter i de landlige områder. Tilgangen af udenlandsk arbejdskraft ændredes i forbindelse med (posting) udrejsedirektivet. Før 1990 var der reelt flere arbejdere fra det østlige Europa i daværende Vesttyskland end i hele Tyskland i dag - fra ca. 180.000 til 60- 80.000. I 1980'erne kom mange arbejdere fra England, senere fra Portugal, Spanien, Grækenland osv. Men der kommer ikke længere så mange fra disse lande. Tyskerne rejser også, blandt andet på grund af den høje arbejdsløshed. For tiden er tyske arbejdere den største migrantgruppe i Schweiz, ligesom hollandske virksomheder efterspørger tysk og anden udenlandsk arbejdskraft, fordi der er høj byggeaktivitet i Holland. Det er måske lidt udstationeringsdirektivet, der er årsag til disse ændringer, men for det meste skyldes det nok den økonomiske krise og situation.

Svar fra Ole Bondo Christensen, Beskæftigelsesministeriet:

Det var spørgsmålet om informationskampagnen. Baggrunden for det er et samråd i Folketingets arbejdsmarkedsudvalg den 30.marts 2005, hvor der blev rejst et spørgsmål til beskæftigelsesministeren, om det ikke var påtrængende at berette om den danske overgangsordning, problemerne med illegalt arbejde, og endelig om den danske aftalemodel til de nye EU-lande. Det var beskæftigelsesministeren enig i og annoncerede, at det ville vi gå i

gang med. Det vil blive i form af både engelsk og tysk materiale, men formodentligt også på de sprog, som nu er mest relevante, - sprogene i de tre baltiske lande. Vi oplever meget ofte, at det er svært for de baltiske lande og Polen at forstå det danske aftalesystem, og hermed også forstå, at det er fuldt ud lovligt at blokere en virksomhed med henblik på at indgå en tiltrædelsesoverenskomst. Det bliver vi ringet op om mange gange. Så der er et behov for at informere om, hvordan det danske arbejdsmarkedssystem fungerer, så man kender det på forhånd og kan undgå de misforståelser, som opstår, hvis man ikke er bekendt med det.

Spørgsmål fra Anders Bäckström, Byggnads:

Jeg har forstået, at det indgår i den danske faglige strategi at lave en stor indsatsstyrke med 120 mand, som skal hilse østeuropæerne velkomne i Danmark og forklare dem, at det er godt at samarbejde med danske myndigheder og få større social tryghed, og det er godt at gå med i danske fagforeninger og få dobbelt så høj løn. Men et problem er vel, at disse arbejdere synes, at de allerede tjener godt i forhold til i hjemlandet. Hvordan overbeviser man dem om, at man skal have dobbelt så høj løn og så måske miste jobbet? Går det godt for denne indsatsstyrke?

Svar fra Gunde Odgaard, BAT-kartellet:

Jamen, det er da fuldstændig rigtigt, at det jo er lidt op ad bakke at organisere disse udenlandske arbejdstagere. Det er især op ad bakke at overbevise de udenlandske arbejdsgivere om, at det er en god idé at tegne en overenskomst. Du har da ret. De kan da meget vel risikere at tjene en højere løn i Danmark, end de kunne i Polen, og alternativet i Polen kan meget vel være arbejdsløshed. Det er da en problematik, vi er inde i. Samtidigt var der jo før 1989 måske ikke lige de allerbedste erindringer om, hvad den fagbevægelse, de havde i de lande, var for en størrelse, og hvad den gjorde for sine medlemmer. Derfor er selve begrebet og selve ordet - fagforening - også negativt ladet. Jeg tror nu, at vi i langt de fleste tilfælde, hvis vi kan komme i kontakt med dem, og når vi kan få forklaret vores sag, at der er forståelse for det. Jeg tror i hvert fald, at alle dem, vi har tegnet overenskomst for, og som er steget væsentligt i løn, vil være os evigt taknemmelige. Det kan jeg ikke forestille mig andet. Om vi så bliver godt modtaget? Det kan de faglige folk - indsatsstyrkerne ude i landet - måske bedre fortælle om end jeg. Der er flere tilstede her i dag. Som udgangspunkt, nej, det bliver de ikke, men det gør vi nu heller ikke hos en dansk arbejdsgiver, som vi vil have en tiltrædelsesoverenskomst med. Så det er jo ikke noget, som skal få os til at ryste på hånden. Det er et fagligt arbejde, der skal gøres. Vores information til dem laver vi på lokalsproget. Og det hjælper jo

til at få kommunikationen og hele formidlingen til at glide lettere. Men du har fuldstændig ret - som udgangspunkt er det vanskeligt.

Spørgsmål fra Arne Johansen, TIB

Kan man forestille sig, at vi fik et lidt stærkere regelsæt for dem, der køber vores ydelser? Byggeriet i Norden, og i Danmark i særdeleshed, er jo vældig reguleret. Højden på plankeværket er beskrevet, hvor langt vi må bygge i skel er beskrevet osv., osv. Vi kender alle reglerne! Men hvad med dem, der køber byggeriet? Kunne man forestille sig, at køberne også påtager sig et ansvar - altså at der kommer regler for, at man skal have seriøse virksomheder, veluddannet personale osv.?

Svar fra Ole Bondo Christensen, Beskæftigelsesministeriet:

Jeg vil sige, at alting er jo en overgang, og det er overgangsordningen i sagens natur også. Meningen er, at vi har 7 år til at vænne os til hinanden - de nye EU-lande og de gamle EU-lande. I det tidsrum er formålet at tilstræbe, at den økonomiske vækst, udviklingen i disse lande, udligner sig i forhold til det økonomiske niveau, som de gamle EU-lande har. Jeg tror, det var Stefan Hochstadt, der nævnte, at vi ikke har talt om Portugal, Spanien og Grækenland, som jo havde den samme problemstilling i sin tid. Her viste det sig jo, at den forskel relativt hurtigt udlignede sig. Om 7 år kan vi forhåbentlig sidde og sige, jamen, det var dog en frygtelig stor bekymring, vi havde dengang; men nu er lønniveauet cirka svarende til det nordiske, og det vil sige, at den konkurrencesituation, vi her oplever, er i hvert tilfælde i en vis udstrækning udlignet. På det konkrete spørgsmål fra Arne Johansen, som jeg forstår det, så har vi jo udstationeringsloven, og det vil sige, at man er forpligtet til at tilse, at man lever op til de regelsæt, som gælder på arbejdsmiljøområdet i forhold til arbejdstid, ferie, ligebehandling mellem mænd og kvinder og andet. Men om man vil forpligtige sig udover det, der står i loven, det kan jo nok være vanskeligt, hvis man tænker på løn og andre former for ansættelsesforhold. I hvor høj grad man kan gøre kunden ansvarlig for, at leverandøren lever op til det, det må jeg blankt indrømme, at det ved jeg faktisk ikke.

Svar fra Hans Tilly, Byggnads:

Købernes ansvar er jo naturligvis vældig stort, og vi har desværre set en udvikling i Sverige, når det gælder "husholdningssektoren", dem, som køber byggeydelser hjemme, i villaer m.v. Her er det jo blevet helt OK at indhandle "slagtertjenester", uskattede tjenester fra useriøse virksomheder. Mange, som synes, at man skal handle "hvidt", altså betale skat og anvende seriøse virksomheder, betragtes som mindre intelligente i almenhedens øjne - hvis jeg må sige det sådan. Hele denne udvikling er bekymrende. Vi forsøger nu fra hele

byggebranchens side i Sverige - altså både faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer - at stimulere at gøre sorte ydelser til hvide ydelser, og det vil vi have regeringens hjælp til. Det er jo faktisk et spørgsmål for hele velfærdssamfundet. Hvis vi ikke er rede til at betale skatter, vil vi heller ikke kunne beholde det velfærdssamfund, som vi har med forsikringssystem og andet. Vi håber naturligvis, at vi få succes med dette arbejde, men det er vigtigt, at hele branchen arbejder med at få køberne til at tage et ansvar. Kommunerne har jo et ansvar som ordregivere også, f.eks. som i Vaxholm. Det var jo faktisk kommunen, som bestilte en skole, og nu forsøger vi at få alle kommuner til at skrive i deres bestemmelser, at man skal anvende virksomheder, som har kollektivaftale, og hvis ikke de har det, ja så man kunne sige "desværre, vi kan ikke bruge jer, selv om også I har den laveste pris". Det er et vældigt bredt og stort arbejde, der skal til for at vende indstillingen til at tjene de kortsigtede penge. Som afslutning vil jeg sige noget, jeg var inde på i min indlæg, nemlig dette med udnyttelse af arbejdskraft. Der findes jo en vældig stor risiko for, at man får racisme med racistiske udtryk, når der kommer arbejdere fra andre lande og dumper både arbejdsvilkår og lønvilkår. Det har vi set i flere år, specielt i Sydsverige. Det har bevirket, at vi har arbejdet ganske meget med at forsøge at modvirke disse udtryk, som kan findes på alle arbejdspladser. Vi har taget policy og andet med i vores uddannelse, for at vi skal se på vore bygningsarbejderkammerater fra andre lande på samme måde som på os selv. Det er jo sådan, at vi, som fagforening, står for menneskelige rettigheder og lige rettigheder, uanset hvor i verden det er. Og det er det, som er vigtigt for os at arbejde med. På mange arbejdspladser møder vi jo dem, som er kommet til Sverige for at arbejde og ser, hvordan de er udsat for "mobning". Og hvis de går til journalister eller til fagforeningen for at få deres ret, så bliver de fyret uden rettigheder, eftersom rejsen, som tidligere beskrevet, er betalt. De bor virkelig dårligt, og de får dårlig kost. Det synes jeg er vigtige spørgsmål, som må frem til debat i pressen, men det har vi desværre ikke gjort i større omfang i svenske medier. Så det må vi arbejde mere med.

Svar fra Stefan Hochstadt, CLR Dortmund:

Jeg har ikke meget at tilføje, udover en anbefaling om at besøge European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW) website www.efbww.org, og klik ind på CLR's sider. Her vil man kunne finde et nummer af CLR News, hvor et nummer i 2004 netop beskæftiger sig med det emne, som Hans Tilly lige var inde på, racisme og trusler rettet mod udenlandsk arbejdskraft. Det kan vi naturligvis ikke tolerere. Lige en bemærkning om EU Unionen. Et af principperne for EU Unionen er at give alle i Den Europæiske Union lige muligheder, lige rettigheder til en fremtid og et godt og ikke nedslidende job.

Hvad angår kundens ansvar, så må det understreges, at kunden har ansvar! Kunden er både underlagt politiske ændringer og dem, der iværksætter projekter og efterspørger ydelser. Og disse kan meget vel udløse en udvikling i retning af ikke at benytte en velbetalt tømrer og måske i stedet benytte en "sort" arbejdende polsk tømrer, som hverken betaler skat eller til andre sociale fælles ydelser i den sammenhæng. Personligt forstår jeg ikke disse handlinger, men de opleves som "helt naturlige" for mange kunder. Det er statens, - både den lokale og federale og de kommunale myndigheders forpligtelse at imødegå den beskrevne meget egoistiske handlemåde. Hertil kommer, at min opfattelse af byggeindustrien er, at den også har et meget kortsigtet og "egoistisk" perspektiv. Det drejer sig om at tjene penge så hurtigt som muligt. Der tænkes ikke meget på fremtidens generationer.

Svar fra Gunde Odgaard, BAT-kartellet:

Tak til Stefan Hochstadt for denne korte afsluttende bemærkning. Vi synes, det er absurd at lave overenskomster med virksomheder, som vi ved notorisk overtræder dansk lovgivning. I princippet kunne vi være ligeglade, men det er vi for gode samfundsborgere til at være. Derfor er der så mange sager, der anmeldes til myndighederne. Og jeg er fuldstændig enig med Christian Herskind, at vores opgave stopper dér. Men dér starter myndighedernes, og det er de så ved at finde ud af nu. Vi har set på en række andre lande, når det gælder vandrende arbejdskraft, og hvad de har gjort ved problemet. Vi har valgt at gøre det præcist modsatte af, hvad de har gjort. Nu vil jeg ikke nævne nogen af dem, - men det har vi gjort. Vi har valgt en meget højt profileret faglig strategi, som gør, at vi med god samvittighed kan kræve noget af andre også, nemlig af myndighederne og af politikerne. Det dér med, om retorikken engang imellem kammer over, det vil jeg da ikke afvise, at den gør, men vi passer i hvert tilfælde meget på ikke at gå Pia Kjærsgaards ærinde, det gør hun ganske udmærket selv. Vi er nemlig fuldstændig ligeglade med, om bygningsarbejdere i Danmark er gule, røde eller polakker eller hvor f..... de kommer fra. Men de skal arbejde på en dansk overenskomst! Flemming Hansen fra Murersvendenes Fagforening i København stillede et spørgsmål før, "hvad har den tyske fagbevægelse gjort?". Ja, et af dens nyeste tiltag er at lave en særlig fagforening for vandrende arbejdstagere, altså at holde dem helt uden for det eksisterende IG Bau. Det er en model, som vi har studeret nøje. Vi har ikke noget imod, at tyskerne laver det. Vi har bare ikke for nærværende et ambitionsniveau om at gøre det samme. Vi synes, at de medlemmer, som kommer fra andre lande, passer så ganske udmærket ind i den struktur, som vi har.

Fremtiden for det danske arbejdsmarked i Europa

Ved lektor Søren Kaj Andersen, FAOS

Jeg vil hæve mig sådan lidt op og tage det lidt mere fra helikopterperspektivet, end hvad vi ellers har hørt til formiddag. På den måde håber jeg også, at jeg kan gå fra det mere dataorienterede til det sådan lidt mere strategiorienterede. Jeg skal ikke lægge nogen strategier, men jeg kan sige noget om erfaringerne med den europæiske regulering og dermed lægge nogle perspektiver ud for, hvordan også det danske arbejdsmarked fremover kan fungere i en europæisk sammenhæng.

Hovedpunkter ned gennem dette vil være:

Først en påstand om, at det danske aftalesystem faktisk er blevet konsolideret gennem det sidste årti eller lidt mere, og det er samtidigt i et vist omfang blevet europæiseret. Internationale undersøgelser placerer faktisk Danmark ganske forbløffende. Aftalesystemet spiller også sin rolle i den sammenhæng. Det vil også handle om direktiver og måske den "direktivskræk", der var langt hen ad vejen, og som ikke rigtigt har indfriet de værste forestillinger.

Og så lidt om "hvor vi er på vej hen nu". Det er jo netop denne her udvidelse af EU, det store EU, som jeg vil kalde globalisering på et kontinent. Globalisering forstået på den måde, at vi faktisk med EU's udvidelse har fået helt nye dimensioner ind i det europæiske samarbejde, som gør, at nogle af de problematikker, vi ellers troede kom ude fra, og som pressede os ude fra, de ligger nu inden for vore grænser i det europæiske samarbejde. Da kan man jo sige, at de eksempler, vi har hørt på bygge- og anlægsområdet, rigt illustrerer det. Det er i og for sig en globalisering på et kontinent, vi får her. Videre frem som det tredje punkt i denne sammenhæng. Hvordan vil den sociale- og arbejdsmarkedspolitiske regulering i EU så udvikle sig videre frem?

"Danmark som topscorer", eller rettere sagt det danske arbejdsmarked som topscorer, hvad er det, der ligger bag det? Det er jo et eller andet sted lidt bemærkelsesværdigt, at lige i øjeblikket, og her mener jeg sådan de sidste par års tid i hvert tilfælde, kommer der en stille regn af internationale undersøgelser, som viser, at på alle mulige måder klarer Danmark sig godt. En af de allerseneeste var The Economist og deres forskningsenhed, som kom ud og sagde, at Danmark globalt set vil være det bedste sted at drive forretning i de næste fem år. Der var ingen over os. Danmark lå i toppen! Der er også andre målinger at kigge på. Eksempelvis Lissabon-

strategien med komplekse mål, hvor vi i og for sig skal kunne det hele, både skabe vækst, beskæftigelse, være socialt og miljømæssigt ansvarlige. Også her viser det sig, at Danmark er oppe i toppen. Her er vi godt nok ikke helt i top. Vi kommer ind på en femteplads i en faktisk sprit ny undersøgelse af, hvordan det går med at nå målene. Igen er Danmark med helt fremme. Eller sagt på en anden måde, det danske arbejdsmarked er faktisk med helt i top her, primært forstået på den måde, at det, der altid bliver fremhævet i de her undersøgelser er, at Danmark har et meget fleksibelt arbejdsmarked. Det gør altså, at der er muligheder, dels for at tjene penge, skabe vækst, men også muligheder for at skabe jobs.

Kigger man nærmere på det her højt besungne fleksible arbejdsmarked, hvad er det så for noget, hvor fleksibelt er det egentlig, og hvad er det for vurderinger, det bygger på? Det, man generelt kan sige, er, at det ikke er fordi, der er mange af den her slags undersøgelser, men der er altså nogle, som de store internationale organisationer laver. Det er bl.a. Verdensbanken, som i og for sig kom med en ganske bemærkelsesværdig én for et par år siden. De gik ud og undersøgte, hvad der er af lovgivning, som regulerer arbejdsmarkedene rundt omkring. De var ude og kigge på ikke færre end 130 lande. Det, de konstaterede, var, at Danmark røg ind på en fjerdeplads. Over os lå kun Singapore, USA og Malaysia. Og for nu at gøre det sjove billede endnu sjovere, så kan vi sige, at ind på femtepladsen lige bag Danmark, kom Papua Ny Guinea. Så er det ligesom, at man spørger sig selv, om de overhovedet ikke har fattet noget i Verdensbanken. Eller hvordan er det, de kigger på vores arbejdsmarkedsregulering. Det er lovgivningen, de har været ude og kigge efter. Vi ved jo godt, at dansk arbejdsmarked er aftalereguleret. Altså med andre ord, man kan læse Verdensbankens undersøgelse sådan, at de netop får understreget, at det er aftalereguleringen, der er det helt særlige, når vi kigger på den danske sammenhæng. For vi adskiller jo os trods alt en hel del fra Papua Ny Guinea og Malaysia på dette område.

OECD, for nu at tage endnu en stor international organisation, som også har kigget på det her. De har set nærmere på det, de kalder "strictness" i arbejdsmarkedsregulering. Det er en form for, hvor stram eller rigid arbejdsmarkedsreguleringen i OECD-landene er. Der kan vi få et lidt nærmere billede af, hvad det egentlig er for noget med den højt besungne fleksibilitet på det danske arbejdsmarked. Der er eksempelvis beskyttelsen af tidsbegrænsede ansatte mod individuel afskedigelse. Hvis vi klemmer den ind her på diagrammet sammen med en håndfuld udvalgte lande, så bliver det straks bemærkelsesværdigt, at Danmark ligger og roder nede på et niveau, hvor vi har Storbritannien og faktisk kun USA klart under os. Her er

de kollektive overenskomster og den regulering, der ligger der, vel at mærke taget med ind. Her har OECD haft en dimension med, som Verdensbanken ikke havde i den tidligere nævnte undersøgelse.

Igen, hvis vi går videre til nok en dimension, særlige krav ved kollektive afskedigelser, og lægger den oven i, så stiger Danmark lidt, men i sammenhængen her ligger vi stadigvæk ganske lavt.

En tredje dimension, regulering af forskellige former for tidsbegrænsede ansættelser, får også vores score til at vokse, men stadigvæk, Danmark ligger relativt lavt i OECD's undersøgelse. Vi ligger her og svømmer blandt lande som Japan, Korea og Ungarn og har faktisk kun de gammelkendte liberale regimer USA, Storbritannien og Irland under os. Sverige og Tyskland ligger altså helt ude til højre med en klart strammere regulering på området.

Det er bare en lille indikation af, hvorfra al denne snak om det fleksible danske arbejdsmarked kommer. Sagen er jo, at vi har denne her højere grad af fleksibilitet, men ikke kun det. Der er også en højere grad af sikkerhed og tryghed på det danske arbejdsmarked. Dette samspil er der blevet stadig større opmærksomhed omkring. Blandt andet har statsminister Anders Fogh Rasmussen opdaget det, og han har brugt udtrykket "flexicurity" i flere omgange. Der er altså på det danske arbejdsmarked et særligt dynamisk spil med både et højt niveau af fleksibilitet, og et højt niveau af tryghed. Når man kigger nærmere på fleksibiliteten, som Verdensbanken udmærket illustrerer, så ligger det ikke i lovgivningen, for der er netop ikke nogen lovregulering. Flexibiliteten ligger derimod i overenskomsterne. Derfor mener jeg, det er et rimeligt postulat at sige, at den fleksibilitet, man har fået opbygget på det danske arbejdsmarked, ligger i overenskomsterne og langt hen ad vejen i den måde, overenskomsterne er blevet udbygget på.

Man kan undre sig over, hvad det er, der gør, at Danmark placerer sig sådan i internationale undersøgelser, og der er nogle kommentatorer derude i verden, som siger, at det bl.a. skyldes de liberaliseringer, man har gennemført på det danske arbejdsmarked. Det, mener jeg, er forkert. Her har man ikke set rigtigt, og man har ikke forstået, hvad der foregår på det danske arbejdsmarked. Det er ikke, fordi neoliberale idéer har vundet indpas. Det er faktisk, fordi vi har det her samspil mellem en ganske fleksibel regulering af visse nøgleforhold, først og fremmest via overenskomster, og så på den anden side en meget høj grad af tryghed og sikkerhed via en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som er blevet voldsomt udbygget gennem det sidste årti. Hvis man kigger på, hvad vi i internationale sammenhænge bruger på den aktive arbejdsmarkedspolitik - hvor høj

en understøttelse, man rent faktisk får - så er vi jo også noget nær verdensmestre her. Vi bruger altså mange ressourcer på at få denne her sikkerhed bygget ind.

Kigger man nærmere på de internationale undersøgelser, så kan man også se, hvor trygge danskere føler sig i deres job eller ude på arbejdsmarkedet i det hele taget. Det ser også kun lyserødt ud. I europæisk sammenhæng er vi nogle af dem, der føler os allermest trygge og allermest tilfredse i vore roller på arbejdsmarkedet.

Det ser altså fint ud. Man får en fornemmelse af - så langt, så godt. Der er faktisk nået nogle ting, hvor vi bliver mål for international interesse. Det oplever vi også som forskningscenter. Vi får henvendelser fra udlandet, hvor man godt vil have gjort nærmere rede for, hvordan det danske arbejdsmarked er "strikket sammen", og hvordan vi kan fungere med det ekstremt høje fleksibilitetsniveau og så samtidigt har det høje sikkerhedsniveau.

Denne her hurtige gennemgang af en succeshistorie bringer os frem til at kigge nærmere på, hvad vejen er videre frem i det nye globaliserede Europa. Jeg mener, at der er en skæv integration i EU, som vi ser det i dag. Helt overordnet har vi på den ene side fået en økonomisk integration. På den anden side ser vi et forsøg på at udvikle en arbejdsmarkedspolitisk regulering i EU - det som også bliver kaldt den sociale dimension. En udvikling som skal ske via det, som bliver kaldt den sociale dialog - en dialog mellem arbejdsmarkedets parter i europæisk sammenhæng. Midt inde i det her ligger så det danske arbejdsmarked.

Hvis vi tager den økonomiske integration, så har vi jo set en konkurrencepolitik, som har udviklet sig ganske markant i Europa. Vi kan i dag sige, at vi i Europa/EU har verdens største marked. Det er et indre marked for varer. Der er også kræfter, som meget gerne vil gøre det til et indre marked for serviceydelser. I den sammenhæng havde vi måske nok en af de mest interessante historier inden for det sidste års tid omkring servicedirektivet. Det var kommissær Frits Bolkestein, der kom med direktivforslaget, som blev mål for megen kritik, ikke mindst på grund af oprindelseslandsprincippet. Oprindelseslandsprincippet handler om, at hvis man er ude og levere en tjenesteydelse, så er det den regulering, der gælder i det land, man oprindeligt kommer fra, som gælder. Man kan overordnet undre sig over, hvordan det kan være, at det indre marked for varer stort set er uproblematisk i dag. Ingen vil sætte handelsbarrierer op i dag. Det er klart, at vi skal have denne her konkurrence for varer hen over grænser, og er der nogen, der kan producere det billigere syd for os eller øst for os, ja så må vi bare bide den i os. Produktionen flytter

ud, og vi skal forsøge at beskæftige os med noget andet. Kun herved kan vi fastholde arbejdspladser, vækst og beskæftigelse i Danmark. Vi kan også konstatere, at det indtil videre er lykkedes ganske godt.

Men hvad er det så, der sker, når vi får direktivet om serviceydelser på bordet? På en måde kan det blive en trojansk hest. For det kan godt være, at konkurrencepolitikken er blevet europæisk, at den er grænseoverskridende og at de regler, der er for det, er grænseoverskridende. Men arbejdsmarkedsreguleringen er i den grad national. Med andre ord bliver et servicedirektiv en trojansk hest, fordi der kan være arbejdere, der rykker ind i Danmark på det, vi kan kalder de "polske vilkår". Det kan risikere at underminere det danske arbejdsmarked. Og derfor får vi balladen. Derfor er varer OK, men tjenesteydelser svære at have med at gøre i denne sammenhæng.

Man kan sige, som også mange af mine kolleger også i Tyskland fremhæver, at vi er gået fra at have produktivitsforhandlinger til at have konkurrenceforhandlinger. Altså hvor det før i tiden var typisk, at man kiggede på, hvad er der af produktivitsgevinster, der kan berettigge en lønstigning, og/eller en forbedring af arbejdsvilkår, så handler det i dag om konkurrence, om hvor vi placerer os i forhold til de markeder, som vi konkurrerer med. Det er det, der er den afgørende parameter. Man kan også sige, at med etablering af den fælles Euro, så er der nogle politiske låse, der er blevet låst af politiske nøgler. Danmark kan ikke føre pengepolitik og heller ikke finanspolitik, som vi kunne i gamle dage. Godt nok har vi ikke Euro i lommerne, men vi har en fastkurspolitik, så vi er de facto "skyggemedlem" af Eurosamarbejdet. Herved bliver arbejdsmarkedet og reguleringen af arbejdsmarkedet langt vigtigere i det samlede konkurrencebillede. Igen vil jeg sige, ser vi de internationale undersøgelser, så må man jo sige, at overenskomstsysteet her hjemme faktisk har leveret varen. Systemet har kunnet levere løsninger, som har kunnet fungere under dette nye regime. Det er en af de ting, som jeg mener, kan være med til at påpege, at aftalesystemets rolle faktisk er blevet konsolideret ved, at det i den grad har kunnet levere varen i sådan en udviklingsperiode.

Samlet set er dette et meget centralt område. Det har konsekvenser for, hvad der sker på det danske arbejdsmarked, at konkurrencepolitikken og pengepolitiske samarbejde i Europa har udviklet sig, som det har gjort.

Og så har arbejdsmarkedspolitikken – vi har jo set en stribe direktiver – nogle effekter på det danske arbejdsmarked. Her tænker jeg først og fremmest på direktiver på det arbejdsretlige område. Men det kan måske gå hen og blive en trussel mod den måde, vi

normalt gør tingene på her i Danmark. Frivillige aftaler er dog også noget, som er blevet forhandlet og udviklet på europæisk niveau, og vi har fået et par aftaler indtil videre. Det vender jeg tilbage til.

”Åben koordination” er noget, mange snakker om nu om dage. Det indebærer, at vi i højere grad end tidligere skal koordinere, hvad der sker på de enkelte arbejdsmarkeder - og at det skal være det, man samles om på europæisk plan.

Samlet set mener jeg, at man må sige, at EU-direktiver er gået hen og blevet et supplement til den nationale regulering. Også i forhold til den regulering vi kender herhjemme. Der var udbredt skepsis imod EU-direktiver i et ellers fuldstændig aftaledomineret system, men det har vist sig at komme til at glide ganske fornuftigt ind. Vi har ikke fået en underminering af vort aftalesystem som følge af de direktiver, vi indtil videre har set på det arbejdsmarkedspolitiske område. Hvis man kigger tilbage, var der førhen bekymring omkring, hvordan det ville gå, når Spanien, Portugal og lignende lande kom med ind i EU. Det er tydeligt, når man læser ældre tekster, at der er uro omkring, hvordan det eventuelt kan få en negativ indflydelse på direktiver eller anden regulering, der måtte komme fra EU. Skræmmebilledet var en udhuling, eller i hvert tilfælde negativ effekt på danske løn- og ansættelsesvilkår. Det mener jeg, man må sige, ikke er sket. Nok er EU-regulering sivet ind i mange hjørner og sprækker af dansk arbejdsmarkedsregulering - det er ganske omfangsrigt, når man sidder og kigger på det område for område - men det har ikke svækket aftalesystemets samlede betydning og rolle. Samtidigt vil jeg også fremhæve, at nationale karakteristika, såvel ved det danske arbejdsmarked som andre arbejdsmarkedsmodeller rundt i Europa, faktisk er bestående og står stærkt. Man kan sige, at der alligevel sker nogle ting, hvor det i større eller mindre grad bliver tydeligt, at EU-lovgivningen kan pille ved de nationale karakteristika.

Nogle af mine svenske kolleger har netop kigget på de seneste 10 års udvikling og har set, hvordan det er gået i Sverige, og i den forbindelse har de også skævet ud over svenske grænser. Situationen var jo langt hed ad vejen sådan i Sverige, at de svenske arbejdsgivere var meget tilbageholdende med at gå med ind og forsøge og lave aftaleløsninger på europæiske direktiver. Grundlæggende trak Svensk Näringsliv sig tilbage, og det blev derfor i vid udstrækning et regeringsansvar at få de direktiver på plads. Modsat i Danmark, hvor man kan hævde, at processen blev meget besværlig ved, at der først blev lavet aftaleimplementering og siden hen følgelovgivning. Men konsekvensen af dette blev, som min svenske kollega understregede for nylig, at aftalesystemet samlet set står stærkere, og at der er en stærkere opbakning omkring

aftalesystemet i Danmark, end hvad man ser som summen af denne udvikling i Sverige. Altså, det har gjort en forskel, at arbejdsgiverne herhjemme godt vil "lege med" i et forsøg på at finde en løsning, og i øvrigt også bliver bakket op fra politisk hold. Dette er ikke lykkedes i samme grad i Sverige.

Der er nogle forskelle på, hvor godt et aftalesystem klarer sig igennem denne udvikling. Men grundlæggende er det, at de basale karakteristika består. Dermed er også sagt, at europæisk overnational regulering ikke skal ses som noget, der er gået ind og har erstattet den nationale regulering. Det er nærmere blevet et supplement.

Nogle gange kan det måske være lidt uklart, hvad det egentlig er, det er lykkedes at lave europæisk regulering omkring. Man kunne også sige, at langt hen ad vejen handlede det om, hvad man overhovedet kunne blive enige om - om det så var mellem parterne, eller det kom op i rådssammenhæng, hvor det var statslederne, der skulle med ind over. Primært er det jo noget, der omhandler grænsefladerne mellem de nationale systemer, som man først og fremmest har taget fat på. Det vil sige udstationering, det europæiske samarbejdsudvalg og lignende problematikker.

Om de frivillige aftaler må man sige, at det, der sker her med den samlede udvikling i Europa, et eller andet sted er en omdefinering fra at være "de riges klub" til en "arena for velfærdsudligning". Det er igen det her med det globaliserede EU, men der er nogle andre ting på spil her. Det mener jeg, at bygge- og anlægsområdet er et godt eksempel på. Her er der for alvor opstået nogle helt nye spørgsmål i forbindelse med optagelsen af nye medlemsstater. Disse spørgsmål vil selvfølgelig også bestå, når vi kommer hinsides overgangsordninger. Hvilke rammer er det, der skal opereres indenfor?

Hvad er der så sket med den sociale dimension, den sociale dialog, og de europæiske parterers frivillige aftaler? Den første, vi så, var aftalen om telearbejde. Den skal faktisk være færdigimplementeret i maj 2005 i samtlige 25 EU-stater. Og når man kigger nærmere på, hvordan det er foregået, så kan man jo godt se, at arbejdsmarkedsmodellerne varierer i de 25 medlemslande. Og de varierer rigtig meget. Der er lande, hvor det er blevet til henstillinger. Det er for eksempel tilfældet i Storbritannien, hvor det jo ellers er sjældent, at arbejdsgivere og faglige organisationer sætter sig sammen om "et nationalt bord" og laver aftaler. Det har man altså gjort her, og man er kommet frem til en henstilling, som går ud på, at man på virksomhederne sætter telearbejdsspørgsmål på

dagsordnen. Der er andre lande, hvor det er kommet ind i de kollektive aftaler, hvilket bl.a. er tilfældet i Danmark. I Ungarn har man lavet en ganske omfattende lovgivning omkring telearbejde. Den er meget minutiøs, og den beskriver blandt andet, hvordan der skal være mulighed for, at særlige inspektører skal kunne komme hjem til folk, der sidder og arbejder for at kunne konstatere, at der arbejdes arbejdsmiljømæssig korrekt. Og det lyder jo godt. Men når man så snakker med folk i Ungarn, og hvis man i øvrigt har været der og set, hvad de har af regulering dernede, så er problemet, at det ikke bliver håndhævet. Meget af det ligger i tykke bøger som "labour codes". Det er sådan, jeg er blevet præsenteret for det, når jeg har været der. Gunde Odgaard var tidligere inde på, at arbejdere fra de nye medlemslande har svært ved at forstå, at når der ikke er lovgivning - men i stedet kollektive aftaler - skal disse efterleves. Jeg kan bekræfte, at problemet i disse lande langt hen ad vejen er, at de har masser af lovgivning, som ikke bliver efterlevet. De har faktisk også lovgivning, som er helt tilbage fra den kommunistiske tid, som er ganske detaljerig. Der er selvfølgelig også politiske kræfter, som gerne vil fastholde denne ganske omfattende lovgivning. Men det store problem er fortsat håndhævelsen.

Man kan spørge sig selv, hvad det er, man får ved frivillige europæiske aftaler. Og det er jeg sikker på, at man gør rundt omkring i europæiske faglige organisationer. Er ønsket bare en *à la carte* implementering, som ser godt ud på papiret? Noget af det ser ikke godt ud, som f.eks. i Storbritannien. Andet ser fint ud og er sikkert også fint. Men det er svært uoverskueligt, og det bliver meget interessant at se, hvilke konklusioner man på sigt vil drage. Hvorvidt frivillige aftaler mellem parterne på europæisk niveau er en farbar vej frem, som der er tillid til.

Med hensyn til den åbne koordinationsmetode, så kan man på den ene side fremhæve, at vi kan lave fælles koordination. Der, hvor vi har set det udvikle sig, er inden for beskæftigelsesstrategien i Europa. Altså, at man så at sige spørger arbejdsmarkedets parter, både på EU-niveau, men også i medlemsstater, hvordan man skal gribe det an, hvad det er, vi går efter, og hvad er det for mål, vi sætter os. Der fastlægges guidelines på europæisk niveau og måles med benchmarking eller internationale sammenligninger, hvor man kigger på, hvor godt landene gør det. Det er "shaming and blaming". Man hænger dem ud, der ikke gør det godt. Og dem, der gør det godt, de får selvfølgelig roser.

Jeg har en kollega på FAOS, som har lavet et større studium af, hvordan denne koordination inden for beskæftigelsesstrategien fungerer i fire lande. Resultatet er i nord, syd, øst og vest for at sige

det ganske kort. Bundlinien er, at den umiddelbare effekt må siges at være beskeden. Der bliver lavet rapporter, men når man kigger på, hvad der rent faktisk kom af ændringer i den førte beskæftigelsespolitik som en direkte følge af tiltag omkring beskæftigelsesstrategien, så ser det beskeden ud. Men på den anden side, når vi snakker koordination, kan man også snakke om ensidig koordination. Der er faktisk nogle af mine kolleger i Storbritannien, der mener, at det måske er her, vi i virkeligheden får integration i Europa. Det er dér, hvor de faglige organisationer formår at udvikle en fælles koordination, en fælles holdning, fælles mål for lønstigninger, forbedringer i forbindelse med arbejdsvilkår, og også fælles mål i forhold til overenskomstforhandlinger i de respektive lande rundt omkring i EU. EMF (de europæiske metalarbejdere) har gjort meget ud af at udvikle en sådan fælles koordineringsregel.

Jeg har kigget lidt nærmere på, hvordan det er forløbet, særligt oppe i vores hjørne af Europa. Der er selvfølgelig en udvikling i koordinationen, når man umiddelbart snakker tæt sammen med sine nærmeste, altså når man snakker sammen med kollegerne i de nordiske lande. Jeg vil dog være forsigtig med at sige noget om, hvilke resultater man har opnået. Man kan dog konstatere, at man snakker meget mere sammen end bare for 3-4 år siden. De emner, man typisk har orienteret hinanden om, er, hvad det er for nogen resultater, man er nået frem til i overenskomstforhandlinger. Det kan man tage med hjem til egne forhandlinger. I dag afholdes møder både før, under og efter nationale forhandlinger. Det, der sker, er helt klart udveksling af erfaringer og koordinering af niveauer. Dette er tydeligvis noget, som udvikler sig i disse år, også inden for andre brancher, eksempelvis på bank- og finansområdet. Det kan måske være en vej frem, hvor man kan sige, at de faglige organisationer på egen hånd er ved at udvikle et internationalt samarbejde. Med andre ord lægges der altså europæiske rammer for, hvordan overenskomstudviklingen skal forløbe i et ellers nationalt system, som herved får en supplerende dimension med, når man koordinerer hen over grænser i et stadig mere økonomisk integreret EU.

Men hvor er aftalesystemet, eller mere specifikt det danske arbejdsmarked, henne i denne udvikling? Og hvordan vil fremtiden komme til at se ud?

Man må sige, at aftalesystemet overordnet set er blevet konsolideret i denne udvikling. Det er en vigtig brik i den internationale sammenhæng succeshistorie om vækst og beskæftigelse i Danmark. Og man kan sige, at samspillet med EU-direktiver er blevet normaliseret. Det er en kringlet procedure at lave implementeringsaftaler og følgelovgivning. Det har givet anledning til

en del skærmydsler undervejs, men jeg vil gætte på, at det er en proces, der i dag er normaliseret, og derfor kan køre forholdsvis uproblematisk. Når man kigger bagud herfra, hvor vi står i dag, hører det med til billedet, at de internationale benchmark undersøgelser viser, at det ser godt ud. Men udfordringerne forandrer sig. Og man kan sige, at det er det, der sådan set er "spøgelset" i det her.

Overordnet kan man spørge, om denne "flexicurity" model er robust og fremtidssikret. Har det virkelig så stærk en position? Den ser robust ud, når vi kigger på den i samspillet mellem fleksibilitet og sikkerhed. Men hvordan vil det gå videre frem, og hvad er mulighederne for at udvikle den? Det, man umiddelbart kan frygte, er, at det godt kan være, at vi hele tiden, når vi kigger på tallene, kan sige: "Jamen, antallet af arbejdspladser, der flytter ud, er altså kun nogle få tusinde hvert år". Og det i et arbejdsmarked, hvor der forsvinder 250.000 jobs om året og bliver skabt lige så mange nye. Ja, så er udflagningen altså forsvindende lidt. Men problemet er, at tallene halter lidt bagefter den faktiske udvikling. Det kan godt være, at det her accelererer på en eller anden led. Med andre ord, man kan godt frygte, at den sikkerhed og den tryghed, som vi jo ellers kan se er der - i de undersøgelser der ligger - faktisk er i gang med at smuldre. Det handler også om, at globaliseringens tabere og vindere, og det er ikke mindst, hvis vi taler globaliseringen i EU, ikke er det samme. Det gælder også, når vi kigger direkte på bygge- og anlægsområdet. Her vil der være noget, som specifikt bliver svært for danske bygge- og anlægsarbejdere. Noget, som andre grupper vinder på. Det er noget, man må forholde sig til.

Kan EU's sociale dimension - altså den sociale dialog, om det er ensidig eller fælles koordination - videre frem udvikle sig til et modspil til det, jeg vil kalde den skæve integration i EU i dag? Overordnet må man sige, at direktivstrømmen tynder lidt ud i øjeblikket på det sociale og arbejdsmarkedspolitiske område. Der er bl.a. nye medlemsstater som Polen, der har tilkendegivet, at den slags ser man nødt til meget mere af. Det har man ikke råd til med Polens pressede økonomi og store ledighed. I denne sammenhæng betyder det noget, at det er et stort land, der tilkendegiver denne holdning. Generelt, hvilket den nye kommissær på det sociale arbejdsmarkedspolitiske område har sagt entydigt, skal vi nok kigge mere efter koordination end direktiver. Altså blød regulering frem for hård regulering. Man kan også sige, at netop på baggrund af den frygt, der har været for direktiver, så har udsigten til, at direktivstrømmen ville stilne af, skabt tilfredshed. Det, jeg vil sige er, at der faktisk ikke er så meget belæg for den frygt. Det er et systemfremmed element at få direktiver ind på det danske

arbejdsmarked, for aftalesystemet er stadigvæk det dominerende, og det står stærkt.

Hvis man kigger ud i Europa og på debatten derude, så er det aktuelt i Frankrig, at den er ganske tydelig i forbindelse med deres afstemning om forfatningstraktaten. Noget af det, som jeg synes er lidt pudsigt at se dernede, er, at man får noget, som man ikke har set skyggen af herhjemme, nemlig en bevægelse, som ikke mindst går ud fra socialistpartiet i Frankrig. En bevægelse, som argumenterer for det, der er blevet kaldt det pro-europæiske nej til forfatningstraktaten. Der er for meget marked og for lidt social dimension, hedder det. Man vil faktisk have en langt mere håndfast regulering af sociale forhold. Herved begynder man at bevæge sig hen mod noget, som vi generelt ikke har kunnet lide på det danske arbejdsmarked, altså direktiverne.

Der er andre systemer derude i Europa, som ikke har den høje organisationsprocent, som vi har, og som derfor har store problemer med at gå aftalevejen. Det er klart, at noget af det, man har kig på, ikke mindst når man i Frankrig er fortalende for et pro-europæisk nej, er, at få mulighed for flertalsbeslutninger i Europarådet, som kan give noget regulering på arbejdsmarkedet. Igen må man sige, at der givetvis er grænser for, hvordan direktiver i EU-sammenhæng kan udvikle sig, før det går hen og bliver et problem på et aftaledomineret dansk arbejdsmarked. Men så langt mener jeg, at dansk aftaleregulering fungerer godt i det der samspil - om end lidt kringlet. Og når vi så snakker om de mulige flertalsbeslutninger for eventuelt at hjælpe nogle af de andre lande videre med at udvikle den sociale dimension i det ellers markedsorienterede europæiske integrationsværk, så er det jo lidt sjovt i og for sig, at Danmark godt kan gå hen og blive stopklodsen, fordi vi nu har en aftale herhjemme om forfatningstraktaten, hvor de mange partier har givet hinanden vetoret, hvis man blandt andet skulle tage fat på de særlige spørgsmål om beskyttelse af lønmodtagere og gøre det til genstand for ikke-enstemmighed i det europæiske samarbejde, men for flertalsafgørelser. Så man kan godt forestille sig den situation, at man i lande, hvor man har en lav organisationsgrad og har problemer med at få en social arbejdsmarkedsorienteret regulering på plads, gerne vil gribe til direktivmuligheden - ja, dér bliver Danmark stopklodsen for, at det kan lade sig gøre. Det gode spørgsmål er så, hvor smertegrænsen går i forhold til aftalesystemet. Faktisk ligesom vi gjorde det på miljøområdet tidligere. Danmark var indædt modstander af flertalsafgørelser på miljøområdet, for det kunne jo ødelægge vores miljøstandarder. Det fandt man så ud af ikke kom til at ske. Flertalsafgørelser kunne omvendt blive en "murbrækker" for at få genstridige lande med ind og give dem en regulering, som

faktisk kom lidt op på niveau. Jeg skal ikke sige, det kan gå ligesådan, hvad angår den sociale arbejdsmarkedsregulering, men jeg kan sige, at hvis man skal modbalancere den økonomiske integration i EU, så er det sikkert ikke nok med blød regulering.

Det danske arbejdsmarked i Europa – fortid eller fremtid

Ved forbundsformand Arne Johansen, TIB / formand for Den Europæiske Føderation af Bygnings- og Træarbejdere (EFBT)

Jeg vil gerne se på det danske arbejdsmarked i et europæisk perspektiv - sådan i et frøperspektiv. Jeg vil prøve at holde mig til det, som jo er hverdagen for mange af os, som sidder her i lokalet. Jeg vil starte med en indgangsbøn, der hedder, at kritikken af det danske arbejdsmarked jo til tider har været både barsk og hård. Den har vel også indimellem været noget unuanceret, og jeg synes også, man godt kan tillade sig at sige, at selv om vi er mange kloge mennesker samlet her, at nogle af disse mennesker, som har gjort sig vældig kloge på det her, efter mine begreber har deres meninger og idéer fra teoribøger og i mindre grad fra det praktiske arbejde.

Jeg har nu beskæftiget mig med arbejdsmarkedspolitik igennem rigtig mange år. Jeg har set det fra forskellige perspektiver, og jeg vil nok konstatere, at det, der igennem tid har været karakteristisk for vort arbejdsmarked, har været en uhyre fleksibilitet, en uhyre tilpasningsevne og en meget stor evne til at tage udfordringerne op, uanset hvor de kommer fra. Dette gør sig specielt gældende inden for bygge- og anlægssektoren. Og det er primært, fordi vore bygningsarbejdere er veluddannede. Vi kan løse de opgaver, der bliver stillet. Og det er også, fordi vores virksomheder ikke er bange for de udfordringer og de opgaver, der bliver stillet til os. Vi har kunnet udvikle vores branche i Danmark i det perspektiv, jeg nu skal tale om.

Det er også en konsekvens af den ansvarlighed, som både arbejdsgivere og lønmodtagere har over for de opgaver, vi er blevet stillet. Virksomhederne har været ansvarlige overfor de kunder, vi har, for at vi kan løse de opgaver, der bliver stillet os. Vi er vel også i den ret enestående situation i det danske arbejdsmarked, at vi mellem lønmodtagerorganisationer og arbejdsgivere selv har kunnet klare paragrafferne. Vi har ønsket et minimum af statslig indblanding. Vi har forholdsvis få, men alligevel en del regelsæt, men vi har et arbejdsmarked, der ikke er voldsomt præget af mange myndighedsregler. Det er de kollektive aftaler, der har reguleret det danske arbejdsmarked, hvis vi ser det sådan lidt bredt. Det tror jeg, vi skal være glade for. Jeg tror, det er den model, vi skal forsøge at beskytte og bevare. Da er det jo helt klart, som det jo også er sagt her, at det selvfølgelig er en model, der kræver noget af os. Det kræver, at de medlemmer, vi kan få henholdsvis på

lønmodtagersiden og arbejdsgiversiden, udnytter mulighederne. Vi har efter mine begreber altså et fælles ønske og en fælles interesse i - både fra arbejdsgivere og lønmodtagere - at vi bevarer systemet, at vi udvikler det, og at vi styrker det. Alternativet vil svække det system vi har, og det vil resultere i mere statslig indblanding. Og det tror jeg faktisk ikke, at der er nogen i branchen, der ønsker sig. For at være lidt polemisk her: Hvis vi kigger på de politiske partier i vores folketing, kan man vel få øje på et enkelt eller to, men lad nu Dansk Folkeparti hvile i fred i dag.

Et fleksibelt moderne dansk arbejdsmarked er ikke bare noget, som jeg står og siger. Det er også nævnt tidligere i dag, at undersøgelser fra Verdensbanken og The Economist hylder det danske arbejdsmarked som værende utroligt moderne, velfungerende og tilpasningsparat. Vi ved også, at vi i Danmark har det mindst hierarkisk opbyggede ledersystem, og dermed har vi den korte afstand mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Det tror jeg faktisk er et af de elementer, der gør, at Danmark er et godt land at investere i. Vi har ikke meget bureaukrati mellem dem, der har det politiske økonomiske ansvar og dem, der udfører arbejdet.

Vi kan også se, at mange af de problemer, som andre europæiske landes arbejdsmarkeder står overfor, har vi løst op igennem 1990'erne i Danmark. Vi har løst det, så vi i dag har et velfungerende og moderne arbejdsmarked, hvor vi stadigvæk har en meget højt kvalificeret og kompetent arbejdsstyrke. Jeg tror, at kvalitetsniveauet i vores arbejdsstyrke er nøglen til vores succes. Jeg synes også, at det er en kedelig tendens, som vi ser i eksempelvis Tyskland og andre lande, hvor jeg kan konstatere, at samtidigt med at uddannelsesniveauet og kvalitetsniveauet går nedad, så opstår der et gråt og ureguleret daglejermarked inden for specielt bygge- og anlægssektoren. Vi har set det i de senere år. Det er sket med lynets hast, og hvis I kigger på det, som vi jo alle sammen kigger på indimellem, når vi virkelig skal se et skrækscenarium, ja, så må vi jo konstatere, at England har været et af de steder, hvor der er gået en hel del galt.

Det er gået så galt i England, at byggeriets kunder er blevet nødt til, i de kontrakter de indgår med deres entreprenører, at stille krav om, at det skal være velkvalificeret og kompetent arbejdskraft, der udfører opgaven. Et ret spændende element i en kontrakt mellem en leverandør og en kunde. Så langt er vi vel ikke nået i Danmark endnu. Så til spørgsmålet om, om det danske arbejdsmarked har en fremtid i Europa, så er mit svar: "ja, det har det".

Jeg mener, at vi på mange strækninger og faktisk ret langt ud i fremtiden har noget, som også andre kan lære af. Det tror jeg faktisk, at vi her kan bryste os lidt af. Jeg vil sige i den sammenhæng, at det arbejde, jeg har som formand for de europæiske bygningsarbejdere, gør, at der er mange, der stiller spørgsmål til os om: Hvordan har I gjort i Danmark, hvorfor har I så høj en organisationsprocent, hvorfor er det, at I stadigvæk har et så konstruktivt samarbejde med jeres arbejdsgivere osv. osv.?

Men det er klart, at den danske model er noget, der er under pres. Jeg tror, at vi - undervejs her i den regulering, der kommer af arbejdsmarkedet, og det der sker i EU - må konstatere, at når vi har det system, må vi også indstille os på, at vi vil komme under pres. Jeg tror, at en af grundene til, at vi trods alt har klaret det, er, at vi har været i stand til at implementere de fleste af direktiverne i vores overenskomster. Kan I huske, da vi startede med det her? Jeg skal love for, det var lidt blødt, det vi fik lavet undervejs. Jeg tror, at også arbejdsgiverne var noget usikre på, hvad det var for noget, men jeg tror alligevel, at vi nu har fundet en form, hvor vi er i stand til at få det hele til at gå op i en højere enhed. Jeg mener faktisk, at den danske model er robust nok til at kunne klare de udfordringer, som en EU-regulering af vores arbejdsmarked stiller os over for. Jeg vil også sige, at vi har trænet i et hundrede år med det, og det synes jeg, vi skal huske på, også når vi ser andre landes problemer i denne sammenhæng. Vi har været i stand til at tilpasse os de udfordringer, der har været undervejs. Og hvis jeg kigger på det i et historisk perspektiv, så mener jeg faktisk, at det vi står overfor nu, ikke er en udfordring, der er større end dem, vi tidligere har kunnet klare.

Jeg mener også, at det er positivt set fra et dansk synspunkt, at vi til september 2005 skal have en afstemning om EU's forfatningstraktat. Franskmandene har lagt en anden linie på det. De har en vældig diskussion. Så sent som i morgen i forretningsudvalget i vores europæiske organisation, hvor jeg møder min næstformand, som er franskmand, har jeg forberedt mig noget på den diskussion og det arbejde, som de har udført indtil nu. Det, vi skal stemme om her, mener jeg faktisk er ret afgørende for os. Jeg synes faktisk, at det, der ligger i den traktat, sikrer de mere grundlæggende lønmodtagerrettigheder. Det, mener jeg, er en landvinding for os. Det skal vi glæde os over, og det kan vi bruge. Men noget tyder på, at det godt kan blive svært for de gode argumenter, som vi har. Vi må også konstatere, at flere af landets arbejdsgivere, sådan mere på det ideologiske plan, er imod EU's forfatning. Men også nogle af de mere liberale økonomer i EU-systemet - vi kunne her senest i Danmark se nogle af de tænketanke - vi har jo for ganske nylig fået en ny tænketank på D'Angleterre - opfatter spillereglerne på

arbejdsmarkedet som et af de største onder, der findes. Jeg tror, at for dem gælder der kun én type af konkurrence. Det er en fuldstændig rigid priskonkurrence, hvor lønnen er det væsentligste element, når man snakker konkurrencedygtighed.

Det medfører et virvar af underentreprenører. Begreber som arbejden og vikaransættelser skaber en vis form for kaos. Arbejdsmarkedet og byggeprocessen, synes jeg, bliver noget forstyrret af det her. Jeg vil ikke tale om total og aldeles kaos, men jeg synes – også her, hvor vi har arbejdsgivere til stede – at man skal tænke meget over, om man vil være med i det kaos. Om man er indstillet på, at sætte noget af det vi har fælles på spil. For jeg tror altså, at det er med til at sænke kvaliteten. Det er med til at skabe lavere produktion, og det skaber større risiko for ulykker. Altså også de rigtig slemme ulykker - dødsulykkerne på vore byggepladser. Det lægger et enormt pres på vores uddannelsessystem, fordi de virksomheder, der dyrker det grå arbejdsmarked, ikke medvirker til at uddanne de unge mennesker og ikke sørger for den nødvendige efteruddannelse i livslange forløb. Med andre ord, mange steder i Europa ser vi et kapløb mod bunden. Det kommer fra europæiske regeringschefer, når de samles. Det kommer lidt i modvind og lidt i modstrid med det, man ellers ser, når man mødes – nemlig at Europa skal være en vidensøkonomi, der skal være nummer ét i verden. Jeg har svært ved at få det til at hænge sammen. Hvordan kan man lade være med at uddanne sit personale og sin arbejdsstyrke samtidigt med, at vi skal være en vidensøkonomi?

Den konkrete udvikling ude på gulvet og på de mange byggepladser går stik imod det, der bliver præciseret af nogle af Europas regeringschefer. Og her mener jeg, vi skal være vågne. Jeg mener, at vi er enige med vores arbejdsgivere i Dansk Byggeri om, at et kapløb mod bunden vil være skadeligt for alle parter i byggeriet i Danmark.

Nu vil jeg kigge lidt på noget af det, som vi har som målepunkter, nemlig Lissabonprocessen, der blev vedtaget i 2000. Her synes jeg, for de af os, som deltog i både optakten til, men også i debatterne foran og bag kulisserne, at tendenserne var til et meget positivt, faktisk et fornemt forsøg på at skabe flere og bedre jobs i Europa. Men jeg synes, at det ser ud, som om Lissabonprocessen ender med at blive en eller anden form for skraldespand, hvor alle mulige forslag bliver puttet ned i. Senest har vi set Kommissionens forslag til servicedirektivet, som skulle være et af flagskibene i Lissabonprocessen. Jeg ved ikke, om man kan sige, at det ligefrem blev et slagskib. At kalde det Den Flyvende Hollænder, er måske også for meget. Men jeg synes, at det begynder at virke som om, at vi her har et direktiv, som sejler rundt på verdenshavene, og hver gang

nogen møder det, spreder det skræk og rædsel hos alle, som ser det. Derfor må vi konkludere, at Lissabonprocessen er blevet en del udvandet. Fokus er i hvert fald fjernet fra bedre jobs. Om vi så får flere jobs i Europa, det er jeg nu nok heller ikke så sikker på.

I vor Europæiske Føderation for Bygnings- og Træarbejdere så vi gerne, at Europaparlamentet og EU-Kommissionen kom med nogle konkrete initiativer til, hvordan vi øger beskæftigelsen, og hvordan vi øger væksten i Europa. EU's finansministre har jo netop besluttet, at man kan afvige fra de meget skrappe krav i stabilitetsbestemmelserne i Eurosystemet. Det skulle vel give plads til flere bygge- og anlægsinvesteringer. Samtidigt ser jeg det som en investering i fremtiden. På to væsentlige punkter kunne vi ønske os, at EU-Kommissionen og Europaparlamentet kunne tage lidt flere initiativer. Jeg synes, at det handler om, at den allerede eksisterende kvikliste skal opprioriteres. I ved den liste med 32 store infrastrukturprojekter i Europa, herunder altså også Femern Bælt, som Kommissionen jo i øvrigt har besluttet sig for at støtte. Jeg mener, at man godt kunne lægge lidt mere pres på de nationale regeringer. Jeg mener, at vi mangler at få infrastrukturprojekter sat i gang. Jeg mener, at her var nogle forudsætninger for flere og bedre jobs, og jeg mener faktisk også, at vi med disse typer af projekter kunne forpligte vores entreprenører til, at det arbejde, der skal udføres for vores fælles penge, også kunne være omfattet af overenskomstlignende forhold. Det burde være en del af de krav, der blev stillet til de store fælles projekter. Så mener jeg, vi begynder at leve op til målsætningen om både flere og bedre jobs.

Jeg tror også, at en anden ting, som Europaparlamentet og Kommissionen kunne tage op, er det meget store vedligeholdelsesefterslæb, som findes. Kig bare på gader og stræder i Danmark. Kig på vore havneanlæg. Vi har dårlige kloakker. På jernbanerne kan man ikke køre med fuld hastighed med de nye tog. Signalsystemerne er i uorden, så togene slet ikke må køre. Og hvis vi kigger på store dele af vores boligmasse, så er der faktisk stadigvæk i Danmark en del utidssvarende boliger, uden både bad, toilet og centralvarme. Jeg tror, at hvis vi kigger på Danmark og andre europæiske lande, så kan vi se præcist de samme problemer og samme opgaver, der bør løses. Der ligger en fantastisk stor opgave i, at vi kan renovere, vedligeholde og bevare den kapital, der er investeret i bygge- og anlægsmassen generelt i Europa.

Jeg synes også, at det er vigtigt, at man tager fat på at få udformet, hvad EU mener om tidssvarende boliger anno 2005. Alt for mange har nogle boligforhold, der er dårlige. Og det gælder jo i hvert tilfælde i særdeleshed i de nye EU-lande. Mange af jer her tilstede har

besøgt de gamle østeuropæiske lande. Man kan sige meget om dem, men boliger og tidssvarende boliger mangler der i hvert tilfælde. Og det ved vi også fra statistikker. Her er et marked, også for danske entreprenører. Der er masser af jobs at udføre. Og standarden, hvis de skal op på det, som er den dårligste del af boligmassen i Europa, kræver virkelig hænder, økonomi, arbejde og planlægning. Det burde være en opgave, EU kunne tage fat på. Det ville være en opgave, som befolkningerne kunne forstå, og jeg tror, at man på den måde kunne gøre hele det samlede EU-projekt til et mere folkeligt projekt, end det i øjeblikket er.

Virksomhedernes syn på fremtiden for det danske arbejdsmarked i Europa

Ved Jens Klarskov, adm. direktør for Dansk Byggeri

Sidste år den 20. april 2004 stod jeg her og talte ved en konference om udvidelsen af EU. Det var altså ca. 10 dage før selv udvidelsen, og derved var det muligt at sige næsten hvad som helst om EU-udvidelsen. Så vidt jeg husker, var der også nogle af indlægsholderne, der benyttede sig af netop denne ret. Det, jeg fremførte var, at den danske model er gearet til udvidelsen, at vort arbejdsmarked er organiseret på en så behændig måde – ikke nødvendigvis perfekt, men behændig – at vi ikke behøvede at frygte Østudvidelsen. Jeg synes faktisk stadigvæk, at det er tilfældet. Vi har opretholdt balancerne på arbejdsmarkedet, og det skal vi vel være godt tilfreds med. Der har jo været, som man har kunnet læse i aviser, en række mere eller mindre begavede forsøg på at omgå reglerne. Det er højt profilerede sager, for det er jo globalisering i baghaven, som jeg plejer at sige. Det har fagbevægelsen og i nogen grad også myndighederne formået at gøre noget ud af på en måde, så i hvert tilfælde politikerne på Christiansborg har hørt det. Der bliver strammet op på kontrollen. Så længe problemet ikke er større, skal man jo ikke mere. Reglerne er gode nok. Der skal bare kontrol på, og så kan det godt håndteres de næste par år.

Se, det er jo ikke Østudvidelsen, at jeg skal sige noget om, men mere fremtiden for et byggeerhverv med fokus på arbejdsmarkedet. Her skal man huske, at det jo dybest set er helt uinteressant at diskutere arbejdsmarkedets indretning og dets forskellige aktører, hvis der ikke er noget at lave. Så lad os lige se på nogle af de udfordringer, der er for branchen. Det er jo sådan, at byggeriet, som vi udmærket ved, er et hjemmemarkedserhverv. Det betyder, at nye boliger, kontorer og fabriksbygninger selvfølgelig bliver bygget sådan nogenlunde lige præcis dér, hvor de skal bruges. Det er sådan, det stort set altid har været, og sådan bliver det nok også ved med at være. Det samme gælder reparations- og vedligeholdelsesopgaver. Det er svært at outsource renovering af en skole i Bjerringbro til Beijing eller Bratislava. Men det er jo ikke et lille lukket marked eller en lille lukket sektor, vi har i den danske bygge- og anlægsbranche. Vi har stolte traditioner. Det gælder jo både folk, der producerer byggematerialerne, det gælder arkitekter, det gælder rådgivningsvirksomheder i øvrigt. Det gælder også håndværkere, der rejser ud, og entreprenører, der påtager sig store opgaver i udlandet og dermed også henter inspiration derfra. Så selvfølgelig er byggeriet

også en del af den store åbne verden og var det måske i virkeligheden længe før industrialiseringen.

Beskæftigelsen og produktionen har jo været nogenlunde stabil i de sidste par år. Det har den faktisk været i ganske mange år. Af og til har vi mindre eller større konjunkturudsving, men generelt ser det jo pænt og ordentligt ud. Der vil dog komme ændringer i fremtiden, og nogle af dem vil påvirke både markedet, virksomhederne og produktionen. Jeg vil forsøge mig med et par bemærkninger til hvert af disse emner.

For det første, markedssituationen. Det danske bygge- og anlægsmarked, især når vi taler om boligbyggeri, vil ganske enkelt blive ved med at vokse, så længe vi bliver rigere her i landet. Det er den lære, som vi har kunnet drage gennem mange hundrede år. Vi danskere benytter flere penge på bolig, både kvadratmetermæssigt, og hvad angår kvalitet, jo rigere vi bliver. Så hvis vi nu forudsætter, at globaliseringen gør os alle sammen rigere, ja, så vil markedet for boligbyggeri fortsætte med at vokse. Det er der nogle nyhusvirksomheder, der har opdaget i en grad, så de i dag er lidt forsigtige med, hvor mange nye opgaver de tager ind. Jeg nævner det her, fordi vi alt for ofte ser globalisering som en eller anden form for trussel, ikke bare med arbejdspladser, der flager ud, men også at der sker ting og sager her i landet, som generer. Jeg tror på, at vi fortsat vil have en meget stor boligefterspørgsel, fordi globaliseringen bidrager til at gøre os rigere. Vi har forudsætningerne i Danmark for at klare det fint.

Så er der industribyggeriet eller produktionsbygningerne. I takt med at arbejdspladser flages ud, er det klart, at der ikke vil være samme behov for den traditionelle produktionshal, lagerhal osv, men med den omstilling som virksomhederne skal kunne håndtere, så vil de måske have brug for nogle andre bygninger med andre kvaliteter og med mere fleksibilitet indbygget. Det vil give opgaver og beskæftigelse til danske byggevirksomheder og deres medarbejdere. Man kan måske ligefrem håbe på større kvadratmeterpriser, hvis det er mere kompliceret erhvervsbyggeri, der efterspørges fremover. Det siger jeg uden at skamme mig, fordi virksomhederne i Dansk Byggeris medlemskreds altovervejende i dag lever af kærlighed til deres arbejde, og ikke af de penge, de tjener på det.

Markedet, virksomhederne, produktionen jo også dybt afhængige af, at der er noget, der hedder fragtpriser. Faldende fragtpriser gør det muligt at transportere, om ikke hele huse, så i hvert tilfælde elementer, kassetter med mere til landet. Ting, der altså ikke bliver produceret eller bygget her i landet, men blot importeret og

monteret. Det er et skrækscenarium for nogle, og det vækker begejstring hos andre. Vi skal jo ikke glemme, at der også er danske producenter af de her kassetter og elementer. Det vil komme, og det er alene et økonomisk spørgsmål. Altså, hvad kan prisen være på en vare produceret i en industriel trævirksomhed i de baltiske lande? Hvad kan prisen pr. kvadratmeter ende med? Som I ved, er der jo fri bevægelse for varer over grænserne. Og dermed vil en lav pris på baltiske eller polske træhuse være afgørende for efterspørgsel. Selv om danske boligkøbere jo er konservative og som udgangspunkt helst vil have mursten og tegl på taget og den traditionelle indretning, ja så vil der komme et tidspunkt, hvor man i højere grad vil efterspørge udenlandsk produceret elementbyggeri. Danske virksomheder og deres medarbejdere vil så være montører i højere grad end i dag.

Jeg tror, vi skal passe på ikke at fokusere på tre polakker i en baghave i Whiskybæltet som den største trussel mod den danske bygge- og anlægssektor. Jeg ser en af de største udfordringer - der kan betyde meget mere for beskæftigelsen - som spørgsmålet om vores valg af bolig. Hvis vi ønsker de her kassettebyggerier, som bestemt ikke behøver at være af dårlig kvalitet, så vil det da betyde langt mere for beskæftigelsen end sådan tre forkølede polakker i Lyngby.

I Danmark kan vi leve af lønkonkurrence alene. Det er der andre, der har sagt før mig. Det er helt afgørende, at vi forstår det. Der vil altid være andre lande i verden, der vil kunne tilbyde et stykke arbejde med en timepris eller produktpris, der er billigere eller lavere. Det betyder også efter min opfattelse, at vi ikke taler om de første 3-5 år, men om en fremtid, der ligger endnu længere ude. Der vil visse ufaglærte jobs i den danske bygge- og anlægssektor - det der populært hedder jobs med lavt videnindhold - i høj grad blive udført af arbejdere fra EU-lande, hvor løn- og ansættelsesvilkårene er anderledes. Om det er 5.000 eller 30.000 personer, vi taler om, vil jeg under ingen omstændigheder byde på. Omfanget er svært at vurdere, men det vil være mærkeligt at forestille sig, at bygge- og anlægssektoren skulle være den eneste, der gik helt fri i denne sammenhæng. Jeg kan selvfølgelig opfordre regeringen til at kigge mere på skattelettelser, men vi skal ind i nogle helt dramatiske skatteændringer, før lønniveauet i Danmark kan konkurrere med de laveste i EU.

Vi skal aldrig - alene fordi vore lønomkostninger er høje - nogen sinde begive os ud i en konkurrence på lavere kvalitet. De gange, jeg er blevet bedt om at give nogle bud på byggeriets fremtid, har jeg understreget, at dansk byggeri er alt for billigt. Vi skal sikre, at det er meget mere værd. Vi skal sikre, at kunderne kan og vil betale mere

for det. Vi skal have højere videnindhold og en mere effektiv dyrkelse af de styrkepositioner, som vi har i Danmark. For vi har jo en række styrkepositioner inden for byggeriet. Der findes masser af kompetence, masser af know-how og masser af viden i Danmark, der kan bruges på det her område. Vi skal ikke levere arbejdskraft og intensive produkter med lavt videnindhold, det vil vi aldrig kunne klare os på.

Intelligente løsninger, dansk design, miljø- og energirigtige løsninger bliver der prædikeret om. Jeg kan nævne et meget vigtigt område, nemlig energibesparende foranstaltninger særligt inden for boligmassen, men også i den øvrige bygningsmasse. Der er vi langt fremme i Danmark, og vi er meget kompetente. Vi har faktisk også begået forskning på det område i Danmark. Og det er helt unikt, at bygge- og anlægssektoren har bevæget sig ud i den slags. Men vi har store erfaringer, og vi er i stand til at levere noget, som jeg er ganske overbevist om vil blive og faktisk allerede bliver efterspurgt i andre lande. Det er et eksempel på, at vi kan levere noget, der har et højt og værdifuldt indhold, som kunderne også vil betale for. Oliepriserne vil jo selvfølgelig også fremme den slags, især i det omfang at de er på det niveau, som de er nu.

Jeg tror, at vi skal holde op med at bekymre os om, hvordan vi beskytter os mod de fæle løntrykkere og truslen udefra. Det er simpelthen alt for defensivt. Det vil jo i et vist omfang ske, at der kommer lavere lønninger ind på markedet i Danmark, men kun i et vist omfang. Jeg synes, at vi skal forsøge at bidrage til den samlede udvikling i EU. Det vil der være masser af beskæftigelse i. Vi skal, hvis vi nu kigger længere frem, forestille os en bukserystende konference afholdt i Polen med deltagelse af den polske byggesektor om risikoen for massiv dansk indtrængen på det polske marked.

Lissabonprocessen og det danske arbejdsmarked

Ved MEP Ole Christensen (S)

Jeg tror, at Lissabonprocessen, EU's forfatningstraktat, tjenesteydelsesdirektiv, arbejdstidsdirektiv, rammedirektiv for arbejdsmiljø alle er ramt af én ting - i hvert tilfælde specielt i Danmark - at der ikke bliver talt så meget om dem. Og det uanset hvem det er, der sidder ved rotpinden i Danmark. Det tror jeg, er et af de store dilemmaer ved de ting, der foregår i det nye store Europa. For umiddelbart, når jeg kigger på det, så er der altså ikke de store ting at være bange for for os danskere. Tværtimod, så kan vi faktisk bidrage med utroligt mange ting, herunder også nogle af de ting, vi skal snakke om - nemlig Lissabonkonventionen og den danske arbejdsmarkedsmodel. Men det er jo noget, der siger sig selv, at når der er flest borgerlige, der sidder i Parlamentet, så er det også de borgerlige, der får flest fingeraftryk. Hvis der er flest borgerlige stats- og regeringsledere blandt de her 25 medlemslande, så er det selvfølgelig dem, der får flest fingeraftryk. Selv om der er en tradition for, at man arbejder meget ud fra en form for konsensus, så man taler sig til rette om tingene, både i Parlamentet og blandt stats- og regeringscheferne.

Lissabonstrategien startede i 2000. Dengang var der flest socialdemokratiske stats- og regeringschefer i Europa. Om det havde nogen afsmitning på det, som blev slutmålet, ved jeg ikke, men jeg vil vove den påstand, at det havde det. Primært fordi der var meget fokus på vækst og beskæftigelse.

Men hvad er det så for nogle udfordringer, som vi står over for i Europa? Globaliseringen er én af dem, og den har øget fokus på konkurrenceevnen betydeligt. Vi oplever i øjeblikket i Danmark, at der er en stor udflagning og outsourcing af bestemte typer af jobs. Det er der for så vidt ikke noget i vejen med. Det, der er i vejen, er, at der i øjeblikket ikke bliver skabt ret mange jobs til afløsning i forhold til dem, der forsvinder. Specielt ser jeg det i Nordjylland, hvor vi har stort underskud af jobs og store tunge virksomheder. Op gennem 1990'erne blev der skabt netto 250.000 nye jobs i Danmark, og det var selvfølgelig derfor, at vi fik bugt med den store arbejdsløshed. Og så er der den store pengestrøm på tværs af grænser - investeringer kan flyttes i løbet af ganske få minutter. Det er også med til at øge konkurrencen og give særlige udfordringer. Der er spørgsmålet om miljøforurening ikke mindst på længere sigt. Hvis blandt andet kineserne og inderne vil til at køre med lige så mange biler, som vi kører med i Danmark, så vil det give nogle

kolossalt store miljøproblemer rundt omkring i verden. Det er også nogle af de udfordringer, vi skal tage fat på.

Demografisk hører vi jo tit, at vi bliver dobbelt så mange gamle. I EU alene bliver der 60 % flere gamle i 2050 og desværre også færre til at forsørge den ældre generation. Der er selvfølgelig også hele udvidelsen af EU i 2004, hvor vi har fået 20 % flere borgere, men hvor man kun har øget bruttonationalproduktet med 5 %. Det betyder, at man skal finde nogle midler, så man kan få øget støttemidlerne til de nye lande, der således kan komme op og få lidt bedre fat og være med til at skabe vækst og beskæftigelse.

Lissabonstrategien er tænkt som en strategi til at gøre EU til verdens mest dynamiske konkurrenceevnemæssige videnbaserede økonomi med stor respekt for social retfærdighed og en bæredygtig udvikling. Det var det overordnede mål, der blev sat. Hertil kommer en lang række andre ting for, hvordan vi skal nå de mål. Her har der været flere bud. Måske er der for mange mål, som man skal leve op til i Lissabonstrategien, og det kunne være en af årsagerne til, at det har været svært at forholde sig til det. En af de ting, som jeg vil hæfte mig lidt ved, er den åbne koordinationsmetode. Det er selvfølgelig en god ting, hvis man i et land har et modtageapparat til at få de her ting ført igennem, eller hvis man har et demokrati, der fungerer, og hvor man lytter til de ting, der bliver sagt, og at man er vant til at implementere det i enten kollektive aftaler eller i lovgivning. Der er forskellige kulturer i Europa, og det kan godt være, at man indfører noget lovgivningsmæssigt, men at man måske har vanskeligt ved at leve op til at få det implementeret i Sydeuropa og i de nye EU-lande.

Tjenesteydelsesdirektivet er der jo talt om i EU i over et år. Jeg har været meget kritisk og skeptisk over for tjenesteydelsesdirektivet, specielt i forhold til kravet om oprindelseslandsprincippet. Altså det at man skulle kunne komme til et land og så arbejder under de løn- og arbejdsforhold, der gælder for det land, man kommer fra. Der var også nogle ting i forhold til den offentlige sektor, som jeg var meget skeptisk overfor. Men i selve forhandlingsprocessen i Europaparlamentet har vi efterhånden fået så mange garantier, der gør, at det faktisk begynder at se ganske fornuftigt ud omkring servicedirektivet. Nemlig, at der skal arbejdes efter regler, der gælder i det land, man kommer til, og at det land, man kommer til, selvfølgelig selv må have lov til at vælge hvilken form for offentlig sektor, man vil have. Ligeledes bliver nogle af serviceydelserne holdt helt uden for direktivet. De ting lå faktisk klar, da vi hørte et næsten enigt Folketing gå ud med kritik over for servicedirektivet. Derfor tror jeg, at det handler meget om, at vi skal blive bedre til at tale sammen - europaparlamentarikere, politikere i Danmark og

fagforbund. Der er brug for, at vi får afmystificeret ting, der kan være noget mystik i. For der er mystik i noget af det, vi laver, men hovedparten hænger altså sammen med, at der ikke er en ordentlig dialog. Og uden dialog bliver man jo nervøs og utryg. Det tror jeg er det, der skete med servicedirektivet.

Nu er der så gået 5 år efter startskuddet på Lissabonprocessen. Og hvordan ser det så ud? Vi har fået en midtvejsrapport, og så kunne man selvfølgelig have et håb om, at der var sat fokus på de sociale værdier og den miljømæssige bæredygtige udvikling. Det må vi desværre sige, at der ikke var. Der var fokus på det, der også betyder meget, nemlig at vi skal have skabt noget mere konkurrenceevne, så vi den vej rundt kan få vækst og arbejdspladser. For Europa har ondt i væksten. Der er ikke nok vækst, og arbejdsløsheden stiger. Væksten ligger på omkring 2 % og arbejdsløsheden på 9 %, hvilket svarer til 19 millioner mennesker.

Så var der midtvejsevalueringen, som Rådets formand Jean-Claude Juncker fremlagde. Han pointerede, at hvis Europa skal blive stærkt, skal tre ting gå hånd i hånd: forbedret konkurrencedygtighed, større social samhørighed og bæredygtig udvikling. Det har medført nogle store slagsmål specielt med de 8 nye central- og østeuropæiske lande. Primært fordi de mente, at der åbnedes for lidt for, at de kunne give førsteprioritet til vækst og beskæftigelse. Men her er Jean-Claude Juncker helt klar. Der skal være tre ligevægtige ben. De er hinandens forudsætninger og ikke hinandens konkurrenter.

Lissabonstrategien udgør den ene side i en trekant, hvor de to andre sider udgøres af stabilitets- og vækstpagten og de økonomiske budgetter. De ting skal selvfølgelig harmonere for at få gang i vækst og beskæftigelse i Europa. Parlamentet vil fordoble investeringerne i forskning og afsætte endnu flere midler til strukturfondene. Fra 2007 til 2013, 335 milliarder Euro. Landbruget vil fortsat modtage støtte i betragteligt omfang, nemlig svarende til 50 % af EU's budget. Nogle lande fremfører, at de ikke vil øge budgettet til EU, men kun vedligeholde det. Hvis de gør det, så er der ingen muligheder for at sætte disse ting i gang.

Jeg mener, at der er en tæt sammenhæng mellem Lissabonprocessen og den nordiske arbejdsmarkedsmodel. Derfor har jeg sammen med en svensk og finsk kollega lavet en nordisk vinkel på hele Lissabonprocessen. Jeg sagde før, at de nye østeuropæiske lande og de sydeuropæiske lande ikke har et fundament til at kunne modtage alle de forskellige ting i forbindelse med den åbne koordinationsmetode. Her har man altså brug for, at der er en model med samarbejdende arbejdsmarkedsparter. Vi ved for eksempel, at

der er direktiver på arbejdsmiljøområdet, som gælder i alle 25 lande, og at der er lovgivet i forhold til det. Men om der bliver arbejdet efter reglerne, kniber det nok noget med. Blandt andet fordi man ikke har en organisation, der kan sørge for at sende det ud til sine medlemmer. Og man har heller ikke en arbejdsgiver, der kan sige, at der er kommet nye regler, som der skal arbejdes efter. Den organisering eller det apparat har de ikke. Derfor synes jeg, at vi skal gøre alt, hvad vi kan for at gøre det muligt for dem at få noget á la den måde, vi kører arbejdsmarkedet på her i Danmark og i Norden. Men vi skal også have respekt for, at det ikke er så let.

Når vi taler om det til sydeuropæerne, så ved de godt, at det er godt at have kollektive aftaler, men de kan simpelt hen ikke forstå, hvordan en arbejdsgiver og en arbejdstager kan sidde overfor hinanden og forhandle ting på plads. De nye central- og østeuropæiske lande er derimod meget skeptiske, så snart der bliver stillet krav om sådan en form for dialog. De er ikke vant til at have en dialog på den måde, fordi det offentlige, arbejdstager og arbejdsgiver, før var én og samme instans. De har brug for at lære det, og jeg ved, at både LO og DA deler ud af deres erfaringer. Vi skal også på vores gruppemøde i den socialdemokratiske gruppe til Tallinn her sidst i maj måned, hvor der er fokus på den nordiske og den danske model.

Dér ligger Lissabonprocessen i øjeblikket. Desværre kører det stadigvæk, uden at der er en mulighed for at sætte tommelskruer på medlemslandene. Det tror jeg på en eller anden måde er en ulempe, for det betyder, at vi ikke får alle landene til at indføre disse ting. Det gode, der er kommet ud af det, er, at man nu skal lave en national handlingsplan og en beskæftigelsesstrategi, der hænger sammen, og som skal drøftes med arbejdsmarkedets parter. Man skal så udnævne en "Mr. eller Mrs. Lissabon". Det skal være med til at sætte fokus på målene og give ansvarsfølelse overfor projektet. Der skal mere skub på. Det er den eneste vej ud, og der skal skabes flere og bedre jobs via denne Lissabonmodel.

Jeg har aldrig kunnet forstå, at der er nogen i Parlamentet, der siger, at den bedste konkurrenceevne og den bedste vækst får man, hvis man har en lav løn, og hvis man arbejder vildt meget. Det er ikke et hovedtema blandt de politiske grupper, men der er nogle engelske konservative, der har den holdning. De mener, at der ikke skal være nogen regulering overhovedet, for så vil der komme gang i væksten. Vi kan omvendt pege på, at blandt andet World Economy Forum siger, at der er tre nordiske lande blandt de 5 mest konkurrencedygtige nationer i verden, "på trods af" at vi har et højt socialt sikkerhedsnet, at vi har en rimelig løn, og at vi har et godt

forhold mellem arbejdsliv og familieliv. Det er selvfølgelig den vej, vi skal.

Fremtiden for det danske arbejdsmarked i Europa

Ved MEP Gitte Seeberg (K)

Jeg mener, at på en række centrale punkter er det danske arbejdsmarked uløseligt forbundet med Europas udvikling og det europæiske samarbejde. EU er gennem tiden blevet betragtet med nogen skepsis og modstand, især når det har drejet sig om de arbejdsmarkedspolitiske forhold. Og det skyldes selvfølgelig, at vi her i Danmark har fokuseret så stærkt på at værne om vores helt unikke danske aftalemodel. Et synspunkt, som jeg i øvrigt er 100 % enig i. Aftalemodellen har siden septemberforliget dannet basis for et stabilt arbejdsmarked. Det har på den ene side tilsikret lønmodtagere et højt beskyttelsesniveau, og på den anden side set med arbejdsgiverøjne givet en stor fleksibilitet. Der er ingen tvivl om, at det har været af helt uvurderlig betydning for det danske arbejdsmarkeds måde at fungere på. Her tænker jeg ikke mindst på muligheden for, at vi her hjemme kan have en høj beskæftigelse.

Siden 1972, hvor Danmark tiltrådte EF, har det europæiske samarbejde selvfølgelig i stigende grad præget det danske arbejdsmarked. Indirekte har det europæiske samarbejde om etablering af det indre marked naturligvis haft en stor betydning for den udvikling og dynamik, som har præget arbejdsmarkedet. Det har betydet vækst og flere jobs. Direkte har samarbejdet betydet sikring af en række helt basale forhold som ligeløn, ligebehandling og arbejdsmiljø. Man kan altid diskutere, om man skulle have mere eller mindre. Det er kendetegnende for samspillet mellem den danske og den europæiske arbejdsmarkedspolitik, at Danmark har fået mere og mere indflydelse. Det illustreres især ved to forhold. Dels har arbejdsmarkedets parter en traktatmæssig ret til at blive hørt i EU, og dels kan de indgå overenskomster, som formelt kan vedtages af rådet. Den anden model passer godt ind i den danske tradition for deltagelse.

Samlet set står den danske model gennem mange års medlemskab i det store og hele uanfægtet. Der er meget få direktiver, som har kollideret med det danske aftalesystem. Omvendt har den danske model sat sine tydelige fingeraftryk på den europæiske arbejdsmarkedspolitik, og i forslaget til den nye forfatningstraktat er den sikret ved chartret om grundlæggende rettigheder og respekt om arbejdsmarkedets parter rolle. I artikel 88 hedder det, at arbejdstager og arbejdsgiver eller deres respektive organisationer i overensstemmelse med EU-lovgivning og national lovgivning har ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på passende

niveauer. I tilfælde af interessekonflikter har man ret til kollektive skridt, herunder strejke, for at forsvare sine interesser. Det betyder med andre ord, at aftalesystemet anerkendes i EU. Det giver en mere klar afgrænsning af EU's rolle, og samtidigt udviser man tiltro til arbejdsmarkedets parter om fortsat at indgå aftaler og sikre et stabilt og et effektivt arbejdsmarked.

Den store udfordring for det danske arbejdsmarked såvel som for det europæiske arbejdsmarked er uden tvivl den globale udvikling. Vi lever i en global verden, og lad mig slå fast med det samme, at globalisering ikke er noget, man kan vælge til eller fra. Det er et vilkår, som vi skal forholde os til. Det er min klare opfattelse, at globalisering ikke er et onde. Det betyder derimod, at der opstår nye markedsmuligheder, nye muligheder for beskæftigelse og for vækst. Men også nye muligheder for folk i andre lande, herunder folk i de mere fattige dele af verden. Men mulighederne for at få del i beskæftigelsen og væksten kræver, at man er konkurrencedygtig. Man skal altså være konkurrencedygtig for at få andel i den globale økonomiske arbejdsdeling. Et mål, som vi har måttet kæmpe os igennem via Lissabonstrategien.

Da de europæiske statschefer i Lissabon i marts 2000 vedtog, at Europa skulle være verdens mest konkurrencedygtige økonomi, var der tale om et meget ambitiøst mål. Men målet er også nødvendigt, hvis den europæiske velfærdsmodel - i hvert tilfælde som vi gerne ser den - skal sikres. Visionen om at gøre EU til den stærkeste region i verden bygger på en erkendelse af, at vi ikke skal konkurrere med lavtlønsområdet. Tværtimod skal vi konkurrere på videntunge områder. Vi står også over for den demografiske udfordring, nemlig færre yngre og flere ældre medborgere. Her er det vigtigt, at vi udviser rettidig omhu og ikke kommer for sent i gang med reformerne. For at kunne skabe vækst og en positiv udvikling af arbejdsstyrken er det helt afgørende, at arbejdsmarkedet fungerer. Vi er faktisk meget afhængige af, at de europæiske regeringsledere gennemfører de nødvendige reformer af arbejdsmarkedet. På samme måde skal Lissabonmålsætningen omsættes til nationale politikker, der kan garantere job og velfærd i hele Europa. Der er ikke meget håndfast i Lissabonprocessen. Alt skal udmøntes af det enkelte land. Herhjemme har vi for så vidt gjort det ganske udmærket. Vi har et godt arbejdsmarked. Vi har et fornuftigt pensionssystem. Vi har en masse gode ting i Danmark, men vi har også nogle steder, hvor det halter, og hvor vi skal gøre noget mere. I Danmark har vi for eksempel det højeste prisniveau i EU. Vi har for lidt konkurrence, vi har et stort offentligt forbrug, og vi har ringe resultater af Kyoto-målsætningerne. Dertil kommer, at vi har et skuffende antal unge, som ikke gennemfører en videregående uddannelse. Og det er altså

et stort problem, at andelen af unge med en videregående uddannelse er så lav. Her har vi virkelig noget, som kan gøres meget bedre. Set i et europæisk perspektiv er Danmark sammen med en række andre lande, Luxembourg, Holland, Østrig, Sverige, England, blandt de lande, som klarer sig relativt godt, mens mange lande mod syd, Grækenland, Italien, Spanien og Portugal, klarer sig relativt dårligt.

Det er på nationalstatsniveau, at mange af disse ting skal gennemføres. Derfor er det selvfølgelig vigtigt, at vi alle sammen holder hinanden op på det. Jeg havde gerne set, at man havde været mere forpligtende i tilsagn fra de europæiske stats- og regeringsledere. Jeg synes, at man må sige, at der mangler vilje, og at der især mangler penge til at sætte endnu mere fart på processen. Det er simpelt hen ikke godt nok. Der er behov for flere penge til forskning, udvikling og uddannelse. Der er ganske vidst blevet sat 4,2 milliarder Euro af i perioden 2007-13 til et program om en styrkelse af innovation og konkurrenceevne, men vi kunne bruge mange flere penge. Fra dansk side har vi gjort meget af det, som vi er blevet bedt om. Det gælder både i forhold til den siddende regerings regeringsgrundlag, at der er blevet nedsat en velfærdskommission osv. Men der er alligevel nok et stykke vej.

Og så er der jo servicedirektivet. Jeg mener faktisk, at man, for at få opfyldt målene med Lissabonprocessen, ikke kommer udenom, at der også skal skabes en fri bevægelighed - et fjerde ben. Der er i dag fri bevægelighed for personer, for varer og for kapital og tjenesteydelser, men man mangler en egentlig organisering af det med tjenesteydelserne. Hvis man skal leve op til Lissabonmålsætningen, så skal der også findes løsninger på dette område, for servicesektoren er meget stor. I de 15 gamle EU-lande udgør den omkring 70 % af beskæftigelsen, men eksporten og udvekslingen over landegrænserne er meget lille. Det er vi ikke gode til! I USA ser man det fuldstændigt modsatte billede. Når vi har holdt os tilbage på dette område, så skyldes det, at der er for meget overregulering og for lidt konkurrence på det europæiske marked. Der er fortsat en lang række barrierer og nationale særregler, som hæmmer det indre marked for serviceydelser.

Hvis man sammenligner med de fleste andre EU-lande, er det faktisk ret nemt at sælge tjenesteydelser i Danmark. Vi har langt færre komplicerede regler og barrierer end i resten af Europa. Så på den måde kan man sige, at Danmark er åbent over for udenlandske virksomheder. Men når danske virksomheder vil til udlandet, så giver det dem større problemer. Mange steder er der meget indviklede regler og et stort bureaukrati, som man skal igennem for at kunne

etablere sig og sælge sine tjenesteydelser. Som det er i dag skal danske virksomheder kunne overskue og leve op til 24 landes forskellige lovgivninger, hvis man vil levere ydelser. Det er klart, at der skal ske noget på det område. Derfor støtter jeg overordnet op om Kommissionens forslag til et servicedirektiv. Det kan sætte skub i den europæiske økonomi og konkurrenceevne og gøre det nemmere for danske virksomheder. Jeg synes også, at det er vigtigt, at vi i debatten, ikke mindst op til afstemningen om forfatningstraktaten, må forsøge at holde fast i, hvad det her handler om. Nogle af de uregelmæssigheder, som vi ser, og som vi ikke bryder os om, har intet som helst med servicedirektivet at gøre. Her synes jeg, at det er meget vigtigt, at vi forsøger at holde debatten adskilt og ikke blande alting sammen. En hollandsk analyse viser, at servicedirektivet har potentiale til at øge EU's samhandel med serviceydelser op mod 15-35 %, og en dansk analyse vurderer, at det kan skabe op mod 600.000 nye jobs i Europa, heraf 4.400 jobs i Danmark. Det er i virkeligheden det, der er brug for og derfor, Lissabonmålsætningen skal indfris.

Men her må jeg sige, at de politiske vande skilles. Når jeg sidder med som medlem af Europaparlamentet sker det ofte, at synspunkter er meget nationalt betinget. Her er der en sag, hvor franskmændene er lodret imod. Det er ligegyldigt, om de er medlem af den konservative kristelige gruppe, eller de kommer fra nogen som helst anden gruppe. Generelt har man en meget protektionistisk tilgang til tingene. Jeg tror, at det er på samme måde, som vi synes, at vores danske arbejdsmarked er så dejligt. Franskmændene synes, at alt, hvad de foretager sig, er så dejligt. Det giver selvfølgelig problemer! Og det bliver meget vanskeligt at få traktaten gennemført, hvis ikke socialisterne og socialdemokraterne i Europaparlamentet indtager en mere åben tilgang til det. Der er stor modstand i den socialdemokratiske gruppe. Jeg er godt klar over, at de danske parlamentarikere har et mere nuanceret synspunkt på det, men det er altså et problem, når man på den ene side siger, at vi skal have vækst og gang i Europa, men på den anden side ikke vil være med til at vedtage de ting, som faktisk er med til at skabe flere arbejdspladser.

Jeg er enig i, at tjenesteydelsesdirektivet ikke skal have negative konsekvenser for det danske arbejdsmarked - det siger sig selv. Det skal heller ikke have social slagside. Det jeg tror faktisk heller ikke, at der er nogen, som ønsker. Men jeg må også sige, at hvis man vil have et konkurrencedygtigt samfund, så skal vi også turde handle.

Så vil jeg lige knytte et par enkelte bemærkninger til det med Østudvidelsen. Nu har EU om en uges tid bestået af 25 medlemslande

i et år, og der er to mere på vej ind. Jeg vil sige, at udvidelsen med de nye lande naturligvis repræsenterer et stort potentiale, ikke mindst for danske virksomheder og arbejdspladser. Østaf-talen blev indgået for 1½ år siden, og jeg var selv med til at lave den. Jeg mener egentlig, at den har fungeret efter hensigten. Igen vil jeg sige, at det her er vigtigt i debatten at skelne mellem det, der er lovligt ifølge aftalen, og det der er ulovligt. Debatten om Østaf-talen glemmer ofte dette. Ved Østaf-talen fik vi skærpet kontrolindsatsen. Det tror jeg faktisk har været meget nyttigt. Men jeg skal ikke lægge skjul på, at jeg mener, at den frie bevægelighed gerne skulle gælde alle EU-borgere. Derfor synes jeg også, det er relevant at se på, hvordan aftalen er kommet til at fungere i praksis. Hvis det viser sig, at det ikke er noget problem med denne her 7-årsregel, som vi har indført, så er det et spørgsmål, om det overhovedet er rimeligt at opretholde den. For dybest set er det jo en diskriminering af de nye lande. Men det må tiden selvfølgelig vise, når man ser på, hvordan det kommer til at virke. I Sverige har man ikke en sådan ordning. Jeg deltog i et seminar i Europaparlamentet for en måneds tid siden, og dér kunne man se, at der stort set ikke er nogen forskel på, hvor mange der kommer til Sverige, selv om man ikke har en Østaf-tale der. Det er det samme mønster, som der har været tidligere, og de kommer fra de samme steder, som de hele tiden har gjort.

Jeg tror på, at den danske model har en fremtid i EU. Det føler jeg mig helt overbevist om. Det er i hvert tilfælde noget, som vi politikere vil arbejde på, men det er selvfølgelig noget, både arbejdsgivere og lønmodtagere skal ville og skal ønske. Det kræver, at folk organiserer sig, enten i en fagforening eller i en arbejdsgiverforening, så der er nogen at forhandle med. Grunden til, at det kan være svært at få sådan en model til andre lande, er netop, at de ikke har en organisationsgrad, som vi kender det herhjemme fra. Det er klart, at der er et fælles ansvar, som vi må tage på os hver især. Fra den plads, som jeg har i Europaparlamentet, vil jeg i hvert tilfælde gøre mit til, at det kan lade sig gøre. Og mon ikke også vi, med et udvidet EU, vil se, at der vil blive lovgivet mere i bredden og ikke så meget i dybden i fremtiden. Det er i hvert tilfælde min vision, og det vil jeg arbejde for.

Debat om perspektiver

Spørgsmål fra Palle Bisgaard, TIB, København:

Jeg hørte, at Jens Klarskov sagde, at den danske model er stærk. Jeg ved ikke, om det også er det, hans medlemmer mener, når de ringer ind til fagforeningen for at fortælle om udenlandsk arbejdskraft på de københavnske byggepladser, men det kan godt være, det er det samme. Ellers vil jeg lige vende tilbage til den svenske økonom Anders Bäckström, som spurgte Gunde Odgaard om, hvordan vi forholder os til de udenlandske svende, når vi skal ud og organisere dem. Jeg vil sige - det kan godt være, at man mener, at den danske model er stærk, og at den nok skal overleve - men i praksis er det i hvert tilfælde en vanskelig sag. Mange af de udenlandske svende, der kommer ind, ved jo godt, at de er her, fordi de kan tilbyde deres arbejdskraft billigere end de danske svende kan. Derfor er det også en voldsom stor opgave at få dem som medlemmer, og det er en voldsom opgave at kontrollere, at de får det, som de reelt skal have, når der bliver tegnet overenskomst. De ved godt, at det i mange tilfælde vil betyde tab af deres job i hvert tilfælde på sigt. De er her på grund af løndumping, og det ved de godt - sammen med deres virksomhed, som de kommer med. Og det er jo et af problemerne, når vi kommer ud på pladserne. Så vil jeg sige omkring servicedirektivet, at der har været stor enighed i EU om, at det skulle sendes til hjørnespark, og vi hører hele det politiske spektrum sige, at det ikke er det, der er meningen. Men ikke desto mindre så mener jeg, at den tyske arbejdsmarkedsordfører har sagt, at når traktaten bliver vedtaget, bliver det her jo et flertalsområde, og så kommer det helt af sig selv. Så traktaten skal nok sikre, at servicedirektivet bliver gennemført i sin oprindelige form. Jeg synes, at når vi refererer til den franske debat og det franske nej, som muligvis kommer, så er det måske også et udtryk for, at man i Frankrig har haft et helt andet historisk fundament for debatten. Som jeg ser det, vender det franske nej sig mod nyliberalismen, som de ser, at traktaten repræsenterer. Vi vender os mod den af andre årsager. Men i virkeligheden er det vel et udtryk for, at man er nervøs for sin egen kulturelle og demokratiske baggrund.

Svar fra Arne Johansen, TIB:

Jeg vil godt give en lille kommentar til servicedirektivet. Det at sende noget til hjørnespark er jo ikke et mål i sig selv, fordi den kommer ind på banen igen på et tidspunkt. Det er ligesom i fodbold, når den går ud over sidelinien, så er der på et eller andet tidspunkt indkast. Det, vi forbereder os på i øjeblikket, er at forholde os til det faktum, at det åbne marked er målet for EU. Det er der, jeg mener, vi skal samle vores kræfter, arbejdsgivere og lønmodtagere i Europa for at

finde ud af, hvordan vi sikrer det. Én ting er sikkert, forskellighederne i de nuværende 25 lande er for stor til, at vi kan håndtere det på én gang. Det kan simpelthen ikke lade sig gøre. Det der med, at man har egne regler med, det går simpelt hen ikke. Vi vil i givet fald få kaos ud over det hele. Derfor, lad os bruge tid på at finde ud af, hvordan vi tackler det mål, der i fremtiden må være. At både mennesker, penge, ydelser, og dermed også de forskellige tjenesteydelser kan blive en del af vort samlede fællesskab. Så derfor er det en opgave, som vi har fælles, arbejdsgivere og lønmodtagere. Vi skal få det rigtige servicedirektiv frem, når tiden er inde.

Kommentar fra Ole Christensen, MEP:

En kommentar i forhold til den billige udenlandske arbejdskraft. Jeg enig i, at man selvfølgelig er nødt til at lave nogle modforanstaltninger - som eksempelvis Østaf-talen er et udtryk for - hvor man går ind og fastlægger nogle minimumslønninger. Men jeg synes, at det er vigtigt også at gøre opmærksom på, at når vi har debatten om de ting i Europaparlamentet, så mener man både fra Sydeuropæernes og specielt Østeuropæernes side, at nu må det være deres tur til at få en del af den fremgang og den vækst, der er rundt omkring i verden. De kigger på os i Danmark som dem, der har taget munden fuld i rigtig mange år. Det har vi jo også, og det skal vi blive ved med - det er ikke det, jeg siger. Men jeg siger, at vi skal have en forståelse for, at de gerne vil i gang med noget. Hvis vi tror, at vi kan bygge mure op omkring Danmark og kun lave tingene efter vores egne regler, så gør vi det altså rigtig skidt for os selv. Vi skal have ordnede forhold på vores arbejdsmarked, men vi skal også give de nye lande nogle muligheder. Ellers kommer de jo ikke med.

Spørgsmål fra Bent Rasmussen, TIB, Nordsjælland:

Jeg kommer oppe fra det såkaldte "Whiskybælte". Jeg må da indrømme, at efter dagens mange indlæg kunne jeg tage stille og roligt hjem og sove uden bekymring for fremtiden, men det er lidt for nemt! For jeg tror, at der er rimeligt langt fra at være paneldeltager og så til virkeligheden. Der er ingen tvivl om, at udstationeringsdirektivet har medført, at der er nogle bagmænd i systemet, som udnytter det. Det mener jeg, at politikerne skal til at være opmærksomme på. Politiet og Told&Skat skal have endnu flere ressourcer, end de har i dag. De er ikke dygtige nok til det her, og de indrømmer det gerne. Trods det, at der er kommet en ny manual den 20. december sidste år. Men de fatter altså ikke, hvad de skal gå ud og spørge om. Det er altså virkeligheden. Told&Skat og politiet skal have meget mere uddannelse. Vi bliver nødt til at sætte nogle flere ressourcer af. Så kan man sige, som én var inde på, at man kan købe nogle færdige huse i udlandet, og det er da rigtigt. Det er også legalt at importere dem, men når de skal sælges herhjemme, så er det

altså til danske priser. Og det vil altså sige, at der stadig sidder nogle folk i det her system, som tjener en pokkers masse penge på de ulovligheder. Hvis vi kan komme disse ulovligheder til livs, så tror jeg heller ikke, at der er nogen, som har noget imod, at der kommer nogle udenlandske arbejdere. De skal være lige så velkomne som alle andre. Men det skal bare være efter den danske model. I Frederiksborg Amt skal vi nok have 40 eller 50 flere i arbejde, hvis vi skal komme ulovlighederne til livs. Og det er vel egentlig en diskussion værd.

Svar fra Jens Klarskov, Dansk Byggeri:

Der skal ikke være nogen tvivl - og jeg forstår ikke, at det spørgsmål dukker op gang på gang - at Dansk Byggeris medlemmer er omfattet af de overenskomster, som vi har indgået med de respektive forbund. De 6000 virksomheder i Dansk Byggeri er i øvrigt også underlagt den regulering, som Christiansborg eller Bruxelles enten har bæret os med eller besværet os med. Hvis nogle får det indtryk, at det ikke er tilfældet, ja, så skyldes det muligvis en misforståelse eller enkeltvirksomheders fejltrin. Vi har flere hundrede mæglingsmøder om året. Man kan bruge det til at sige, at det er et udtryk for, at man ikke vil efterleve overenskomsterne, men jeg synes, at man skal vende det om og se det netop som et udtryk for, at det vil organisationen og vores medlemmer. Vi er ikke interesseret i en urimelig konkurrence, således at Dansk Byggeris medlemmer skal konkurrere med virksomheder, der ikke er dækket af overenskomst og ikke følger landets love. Det kan ikke siges tydeligere, end jeg har gjort det nu, og jeg vil næsten vædde på, at næste gang jeg sidder i et panel eller et andet sted, så vil jeg blive spurgt om det på samme måde. Og det synes jeg ikke er fair. Vi har vores egne ønsker og ambitioner til, hvordan f.eks. overenskomstsyste­met kan indrettes, og hvis vi havde 3-4 timer, så kunne jeg godt fortælle lidt mere om det, men det har vi næppe. Vores ambitioner og ønsker er jo nogle, vi fremfører over for f.eks. dem, der er til stede i salen her. De lytter venligt, sådan vil jeg sige det, og af og til rykker vi også nogle pinde, ikke hegnspæle, og på samme måde har de det jo med os. Så hvis nogen opfatter tingene på den måde, at vi synes, det er dejligt, at der kommer løndumping eller løntrykkere til landet, så vil jeg sige: det er en blank misforståelse.

Spørgsmål fra Peter Hougaard Nielsen, TIB:

Vi har set lidt på, hvordan lønniveauerne i de nye EU-lande er. Det, vi typisk møder, er et lønniveau omkring 30 kr. pr. time, og det giver en købekraft i hjemlandet på det dobbelte. Det er det her med, at en cola i Danmark den koster én pris, og en cola i Polen koster noget andet. Jeg vil gerne spørge jer, når vi nu tager det her over en 7-årig periode, hvor vurderer I, at de er henne om 7 år? Er de så oppe på

det samme niveau som Portugal og Spanien, eller hvordan ser det billede ud for de prognoser, der er for deres vækst og den økonomi, der kommer fra EU? Jeg er i øvrigt enig med Jens Klarskov i, at vi har været i udlandet før, også med dansk arbejdskraft, der har haft et højere lønniveau. Og vi kunne klare konkurrencen.

Kommentar fra Søren Kaj Andersen, FAOS.

Jeg må sige, at jeg kender ikke så mange specifikke tal på, hvornår vi kan have østlandene oppe på et niveau, som vi kender fra Vesteuropa. Jeg så en ny undersøgelse, som siger, at de samlede omkostninger, lønomkostninger med videre for ansatte, ligger fire gange højere i de gamle EU-lande end i de nye. Og så det er klart, at der er et ordentligt spring.

Vi har med markeder at gøre, hvor en masse produkter indimellem faktisk har et prisniveau, der næsten svarer til vores. Det siger igen noget om udsving og uligheder. Summen af det er, at det vil tage tid, før de kommer op på et niveau, der ligner vores, om end de har vækstrater, som ligger klart over det, vi ser i de gamle EU-stater i øjeblikket. Uanset hvad der må være af tal, som jeg ikke kender, så er der ingen tvivl om, at det tager tid, og det tager givetvis også en hel del mere end 7 år, før de er oppe på et niveau, som ligner vores. Derfor synes jeg også, at det interessante i det her er, hvordan man kan udvikle det, man kunne kalde den sociale dimension i det europæiske samarbejde. For vi har jo netop den markante markedsmæssige integration. Som Arne Johansen var inde på, har vi jo som et erklæret EU-mål de åbne markeder. Hvordan kan man agere og organisere sig på sådan nogle markeder, og hvordan kan man fra fagligt hold organisere sig hen over grænser, så man kan få et modsvar til de markante økonomiske forskelle. Det er her, at jeg synes de forskellige reguleringsformer og samarbejdsmuligheder kommer på dagsordenen og bliver interessante. Og det er interessant, hvordan den danske regulering kan spille sammen med det.

Kommentar fra Ole Christensen, MEP:

Det er meget vanskeligt at sige noget om, hvordan de nye lande vil udvikle sig. Kigger vi nu på nogle af de lande, der har været med i længere tid, så er der jo stor forskel på, hvordan Grækenland og Irland har tacklet situationen. Irland var et af de fattigste lande i Europa. De har formået at bruge deres EU-støttemidler på en måde, så de i dag er det land i EU, der har det største BNP pr. indbygger. Grækenland er nok stadigvæk et af de lande, der halter rigtig langt bagefter. Så jeg tror, at det er enormt vanskeligt at sige. Men det har meget stor betydning for de nye lande, at der bliver en stor økonomi til dem, således at de tilnærmelsesvist kan komme op på det niveau, som de øvrige lande er på både infrastruktur-mæssigt,

uddannelsesmæssigt, miljømæssigt og på andre områder. Men hvis der ikke bliver givet penge nok til EU-budgettet, så er der kun et sted at skære, og det er i forhold til strukturfondene, hvor langt hovedparten selvfølgelig skal gå til de nye lande. Så der er store problemer i det.

Kommentar fra Gitte Seeberg, MEP:

Grundlæggende er spørgsmålet om de nye landes vækst umuligt at svare på. Jeg tror sådan set, at det er besvaret. Det er jo fuldstændigt umuligt at gætte sig til, hvor store vækstrater, der er i Polen og i de andre lande. Men jeg føler mig ikke i tvivl om, at nogle af landene, altså Polen, Tyrkiet og Ungarn, som virkelig drøner derudaf, såmænd nok skal komme godt med. Men jeg kan ikke forestille mig, at vi har en situation om 6 år, hvor lønniveauet ligner det, vi kender herhjemme. Men jeg ser nu heller ikke så negativt på det alligevel. Jeg har diskuteret det med mine polske kollegaer i min egen parlamentsgruppe. De ser jo meget anderledes på det - det siger sig selv. De fylder meget, for det er et stort land. De ser på det på den måde, at de gerne vil beholde deres veluddannede arbejdskraft derhjemme og lægger selvfølgelig meget vægt på det. Men så længe det går fremad, og så længe økonomien går bedre, så er holdningen den, at langt de fleste gerne vil blive hjemme og tage aktiv del i den fremgang, der er. Så jeg er slet ikke bange for de der storme. Næsten alle dem, som har søgt om at komme til Danmark for at arbejde, de har jo faktisk fået tilladelse til det. Så jeg deler ikke den frygt, selv om jeg selvfølgelig erkender, at der er nogle problemer. Desværre er vejen til at løse dem ganske vanskelig. Jeg tror ikke, man kan løse alle problemer. For det rejser jo bl.a. spørgsmålet, om man skal have en lovgivning om mindstelønnen herhjemme. Det tror jeg ikke, der er nogen, der er interesserede i - i hvert tilfælde ikke her.

Kommentar fra Arne Johansen, TIB:

En af de ting, som vi har voldsomt travlt med, er, om vi kan få udjævnet de mange uligheder, der er i øjeblikket. Noget af det, der virker uhyggeligt på mig, er, når vi taler om "green-card" ordninger, hvor vi f.eks. importerer læger og sygeplejersker fra Polen. Det er personer, som de i Polen selv har mangel på. Hvem behandler så polakkerne, når de bliver syge? Derfor må vi have den diskussion gjort færdig. Noget andet er, hvordan vi styrker de faglige organisationer i Polen. Det arbejder den Europæiske Føderation af Bygnings- og Træarbejdere utroligt meget med. Hvordan får vi den samme tradition for organisering af lønmodtagere i Polen? Vi er oppe mod et kulturproblem og et historisk problem, fordi sådan én som mig - sådan en pæn, ældre, gråhåret organisationsmand - det er noget af det værste, man kan komme ud for, hvis man er ung polak

inden for byggebranchen. Det giver nogle grimme billeder på skærmen hos dem. Og det er bl.a. en af de ting, vi kæmper med i dag. Vi skal have opfostret en ny generation af faglige ledere i de østeuropæiske lande. Nogle, der tænker på en anden måde, agerer på en anden måde, og som ikke har en tung historie. Det er ikke, fordi jeg tror, de gamle er onde mennesker. De var bare en del af en historie, som er passé. Derfor arbejder vi på at lave konferencer osv. I øjeblikket har Den Europæiske Føderation af Bygnings- og Træarbejdere 58 medlemsorganisationer fordelt i 23 lande. Vi repræsenterer 2,3 millioner medlemmer ud af omkring 11 millioner bygningsarbejdere i EU. Så der er noget at tage fat på for at styrke organiseringsgraden. Vi måler på løn, men vi skal jo måle på meget andet. Vi har i øjeblikket et ret stort projekt i gang, hvor vi skal prøve og kigge på, hvordan pensionsforholdene ser ud i Europa. Vi søger Kommissionen om penge til det. Det er et kolossalt arbejde. Der er nogle her i lokalet, der husker, da svenskerne ikke var med i EU. Da prøvede vi at kigge på, hvordan det var med overenskomstforhold og pensionsforhold mellem Sverige og Danmark, der dog ligner hinanden så meget. Jeg skal love for, at vi kom på arbejde. Forestil jer så 25 lande, hvor vi skal have sammenlignet pensionsforholdene. De er så kolossalt forskellige! Det er utroligt vigtigt, at vi skelner mellem det, der er lovligt, og det der er ulovligt. Vi skal tage fat i det, der er ulovligt, og få sat styrke bag det i alle lande. Vi har det problem i øjeblikket, at hver gang vi vinder en sag i Danmark og får organiseret de udenlandske arbejdere, hvor skal vi så sende disse mennesker hen, hvis der ikke er en faglig organisation? Vi skal kunne sige, at du skal melde dig ind i det land, du kommer fra, og at den organisation, som vi kan anbefale, er den og den. Så derfor har de faglige organisationer voldsomt travlt. Til arbejdsgiverne vil jeg sige, at I har været lidt bedre. Jeg er bekendt med, at de nye lande nu har 15 organisationer, der er medlem i Byggeriets Arbejdsgiverorganisation. Vi har kun 4 eller 5 på lønmodtagersiden. Så derfor har vi en kæmpe opgave i at få organiseret de arbejdsmarkedsparter, som er så nødvendige for, at vi kan få den sociale dialog til at fungere.

Kommentar fra Jens Klarskov, Dansk Byggeri

Den overgangsordning, som vi har lavet, vil jo ikke lukke hullet helt - det vil den ikke! Men hver gang gabet mellem niveauerne mindskes med bare 0,1 %, vil det betyde, at der vil være færre, der føler trang til at tage hertil. Jeg har også den opfattelse, at de fleste polakker formentligt vil foretrække at arbejde, om end ikke i nabolaget, så i hvert tilfælde i Polen frem for i Danmark. Jeg er da heller ikke særlig bekymret. Når der er gået de der fem år, så vil vi kigge tilbage på det her møde og tænke, at der var vi godt nok lidt for nervøse. Med rette eller urette, det må I selv om. Jeg synes, at man skal have arbejdskraftens effektivitet med i de her betragtninger. Det er ikke

kun et spørgsmål om løn og pension. Det er også i høj grad et spørgsmål om, hvad man kan præstere. Vi ved, at danske arbejdstagere er effektive og dygtige. Der er naturligvis både geografiske og faglige variationer i det billede, men jeg synes ikke, at man behøver at tage situationen så defensivt og betragte det som en stor trussel. De, der kommer, skal kunne udkonkurrere dygtige danske håndværkere og ufaglærte. Det kan jeg simpelt hen ikke forestille mig, at det skulle være en trussel. Det behøver vi ikke tage det som.

Spørgsmål fra Hans Erik Mayer, Rejsearbejderne :

Omkring servicedirektivet, hvor Gitte Seeberg siger, at det vil give 4.400 arbejdspladser. Hvor mange ledige giver det så, hvis det bliver indført? Når vi ser på statistikken, så viser den jo, at når det kommer til beskyttelse af ansatte mod afskedigelse, så ligger Danmark helt nede på en "sjokplads". Så kunne det være interessant at vide fra Jens Klarskov, om han er klar til at underskrive de næste overenskomster, hvor bygningshåndværkere - som en beskyttelse - har mindst en måneds opsigelse, i stedet for som i dag to timer til at pakke værktøjet. En anden ting, som Gitte Seeberg sagde, er, at man ikke havde behov for en lovgivning omkring minimumslønninger. Jamen, man blokerede Solhavegård i tre måneder, og resultatet var, at da blokaden var færdig, så tog man hjem og sagde "ha ha". Det samme skete i Tyskland. Jens Klarskov skal altså bare være klar over, at de danske storeentreprenører, de var sgu ikke for gode i Tyskland til at hyre danske arbejdere. Nu vil jeg ikke nævne navne! De holdt sig ikke tilbage for at hyre underbetalte vikarbureauer til at udføre færdiggørelsen af arbejdet, når det kneb med entreprisen. Den situation vil også kunne forekomme i Danmark, hvis der blev lukket op for, at vikarbureauer kunne komme ind i landet. Man har lavet de her manualer, men i virkeligheden så er manualerne ikke andet end afskrivning af præmisserne 14 og 16 i de to domme, der er faldet. Der er også faldet dom mod Luxembourg, hvor man siger helt klokkeklart, at det er forbudt. Man har lov til som vikarbureau at etablere sig i et andet land og udsende sine medarbejdere. De skal bare ikke være ansat længere end i 6 måneder. Dommen er fra 2004. Det andet er, at tyske Gerhard Schröder har sagt, at slavearbejdere eller kolonnearbejdere fra andre lande, der er på slagterier, det skal stoppes. Udstationeringsdirektivet med overenskomstmæssige lønninger for byggebranchen og de andre erhverv, herunder slagteribranchen, skal gælde. Der blev 16.000 slagteriarbejdere ledige i Tyskland.

Svar fra Jens Klarskov, Dansk Byggeri:

Hvis vi skal bekymre os om den nære fortid, var det jo sådan, at da danske virksomheder - uanset om de var håndværksmestre eller entreprenører, om de var store eller små - tog til Tyskland i slutningen af 1980'erne og i begyndelsen af 1990'erne. Da valgte vi den noget særprægede retning, at vi jo foretrak, at når de nu tog til sådan et fremmed "grimt" land med ukendte strukturer på arbejdsmarkedet, så var det nok bedst, at de arbejdede efter danske løn- og ansættelsesvilkår reguleret af danske overenskomster. Et godt eksempel på det, som vi i dag er meget bekymrede over i relation til en eventuel gennemførelse af servicedirektivet. Jeg ved ikke, om det pynter på os, at vi synes, at polske virksomheder, der kommer til Danmark, saft-suse-mig ikke skal håndtere deres ansatte efter polske regler. Men lad os nu bare gradbøje tingene, som de er. Hvordan man håndterede eller hyrede arbejdskraft i Tyskland dengang, der i større omfang var danske virksomheder dernede på bygge- og anlægsområdet, det aner jeg ikke, det må jeg erkende. Formentligt har man gjort det, som i mange virksomheder er god tone, nemlig at optimere på økonomien. Det vil sige, man har fundet nogle løsninger, som muligvis var, som Hans Erik Mayer beskrev det. Det er sådan, aktionærerne gerne vil have det, og det skaber normalt arbejdspladser, at man bekymrer sig om den slags. Jeg er ikke helt sikker på, at resten af Hans Erik Mayers indlæg var til mig.

Svar fra Gitte Seeberg, MEP:

Jeg er altså ikke sikker på, at jeg kan svare på Hans Erik Mayers spørgsmål. Jeg synes faktisk heller ikke, at det er særligt rart, når man læser, at Danish Crown kan få håndteret deres slagteriting til 5 Euro i timen i Tyskland, eller at man på Saab eller Volvo har litauiske arbejdere gående til også 5 Euro i timen. Men det er jo rigtigt, som det bliver sagt. Der er jo tale om medarbejdere, som er ansat under andre løn- og ansættelsesforhold. Jeg tror ikke på, at vi kan opretholde et system, hverken i Danmark eller i nogle af de andre lande, hvor vi simpelthen bare lukker os fuldstændig inde i os selv. Og det er rigtigt, som Jens Klarskov siger, det svarer jo præcist til det, som man gjorde dengang det gik godt herhjemme, hvor danske håndværkere var i Tyskland. Så lidt om mindstelønnen, for den har været oppe i debatten tidligere. En af de måder, hvor man faktisk kunne lovgive sig ud af det her, hvis det er det man vil, var jo at sige, at vi i Danmark indfører en mindsteløn. Jer tror bare ikke, at den dag kommer, hvor arbejdsmarkedets parter kommer til de danske folketingspolitikere og siger, at nu synes vi, at tiden er kommet til, at I skal lovgive om en mindsteløn. Det tror jeg simpelthen ikke på. Hvis det bliver tilfældet, så trækker man jo virkelig tæppet væk under det, som vi er så glade for herhjemme, nemlig muligheden for at få arbejdsmarkedets parter til at forhandle.

Så den model tror jeg ikke på. Men det er da rigtig nok, at hvis parterne en dag kommer og siger til folketinget, at det synes vi, at I skal gøre, så tror jeg helt sikkert, at man i folketinget vil lytte meget på det og ville drage nogle konsekvenser af det. Men personligt synes jeg ikke, det er nogen god idé. Det er en glidebane, og jeg er bange for, at det ville blive det første skridt til at underminere den danske model. Og den opfattelse tror jeg, at de fleste danske politikere deler med mig.

Kommentar fra Hans Erik Mayer, Rejsearbejderne:

Det var de kollektive overenskomster, der skulle overgå til lovgivning - ikke menneskene. Belgien og de andre lande har implementeret det ved lovgivning. Mange andre EU-lande har gjort det. Hvorfor dølen skulle Danmark så ikke gøre det for at sikre sig, at man ikke bliver "voldtaget".

Kommentar ved Gitte Seeberg, MEP:

Jeg synes ikke, at det er noget, jeg skal sidde og svare på, fordi det først og fremmest er et anliggende, som fagbevægelsen må gøre op med sig selv. Hvad vil man på det her område? Hvis man vil noget andet, så må man gå til politikerne. Foreløbig bakker jeg i hvert tilfælde op om den linie, som både lønmodtagere og arbejdsgivere er enige i.

Kommentar fra Søren Kaj Andersen, FAOS:

Jeg kan ikke lade være med at sidde her og tænke på, at jeg refererede til den undersøgelse fra The Economist, hvor de siger, at Danmark globalt set vil være det mest interessante land at drive virksomhed i og tjene penge i de kommende fem år. Samtidigt nævnte jeg en undersøgelse vedrørende lønniveau, og jeg sagde, at lønniveauet ligger 4 gange højere i de gamle end i de nye EU-lande. Det, der faktisk også fremgik af undersøgelsen, er, at det absolut højeste lønniveau findes i Danmark. Vi er også topscorer på den liste. Der er så noget med arbejdsgiverbidrag og den slags, som fylder i andre europæiske lande, og tager vi det med ind, så glider vi ned på en 7.plads. Det, der selvfølgelig er pointen her, er igen det lidt overordnede perspektiv, at man godt kan have de allerhøjeste lønninger, eller nogle af de allerhøjeste lønninger, og samtidigt være et af de mest attraktive lande at investere i.

Det er klart, at succesen hænger sammen med den fleksibilitet, den arbejdskraft og den tilstand, der i det hele taget er på det danske arbejdsmarked og dansk økonomi i det hele taget. Men der er nogle forskellige tabere og vindere i det her spil, og det er måske der, at kæden hopper lidt af i diskussioner. Man kan fremdrage enkelthistorier og problemer, som vi ikke skal kalde ubetydelige, og som man slås med rundt omkring. Det handler om at få kikkerten for

det rigtige øje. Der er faktisk grupper, som kan komme klemme i det her spil. Det kan være slagteriarbejdere, førhen kunne det være syersker, og der er måske nogle bygge- og anlægsarbejdere, som i dag kan se, at det arbejde, de hidtil har udført, og de vilkår, de hidtil har kendt, kan blive forandrede. Måske skal bygningsarbejderne mere være montagearbejdere. Der sker nogle forandringer, og det er klart, at det er vigtigt at få blik - også forskningsmæssigt - for de grupper, det sker for. Vi kan sige, at de overordnede tal er flotte, og det tyder på en soliditet og en robusthed i arbejdsmarkedsreguleringen herhjemme, som man bør bygge videre på. Men man skal holde øjnene åbne!

Kommentar fra Ole Christensen, MEP:

Det er jeg meget enig i! Og så vi skal ud og markedsføre den danske model. Det gælder både politikere nationalt og i Europaparlamentet, men også fagforbund og arbejdsgivere. Vi skal vise, at den danske model er med til at undgå alt for meget regulering i detaljer og skabe den fleksibilitet, som man har brug for. Jeg er sikker på, at også de nye lande, hvis de sådan rigtigt får den ind under huden, kan se, at Europa bliver bedre, også set ud fra deres synspunkt. Så det er vigtigt at markedsføre modellen. Jeg vil godt lige sige i forhold til slagteriarbejderne, for der er jo tilfældigvis et Danish Crown slagteri i Sæby. De kan spare 7 kr. på udskæring af en forende ved at køre den til Tyskland. Men vi skal og kan ikke konkurrere på lønnen på disse områder. Det kunne i stedet være, at vi skulle se på, hvorfor der er noget, der hedder en Parmaskinke, som koster 1.000 kr. pr. kg. Måske skulle vi i stedet begynde at udvikle forædling og sådan nogle ting, frem for at konkurrere på lønnen. Det er vel det, man kalder højere videnindhold.

Kommentar fra Gitte Seeberg, MEP:

Lige præcis den sag, som Ole Christensen har fat i, er interessant. Der skulle man simpelt hen bare være gode nok til at lave nogle regler, der siger, at det slet ikke kan lade sig gøre! Det er simpelthen noget "svineri" at køre svinene fra Nordjylland til Tyskland for at slagte dem, og så køre dem tilbage igen. Men jeg må sige, at jeg grundlæggende ser rimelig lyst på fremtiden. Tallene for dansk økonomi viser, at det går godt. Det er faktisk påfaldende, at vi har de højeste lønninger og alligevel er et attraktivt land at investere i. Vi skal selvfølgelig gøre, hvad vi kan for at have så regulerede forhold som muligt. Jeg tror, at man i fremtiden må se i øjnene, at der kan komme en debat om, hvordan man får noget mere konkurrence ind. Den debat skal vi være parate til at tage. For når tingene er blevet billigere i Danmark, selv om det er det dyreste land i EU, så er det jo ikke mindst blevet billigere, fordi man har haft noget konkurrence i EU. Så jeg tror egentlig, at set fra et forbrugersynspunkt, så vil det

blive noget af det, som debatten kommer til at handle om i fremtiden. Men det bliver jo spændende nok at tage den.

Kommentar fra Jens Klarskov, Dansk Byggeri:

Jeg har da bestemt forståelse for, at nogle ser den østeuropæiske arbejdskraft som en trussel mod den danske beskæftigelse. Det kan jeg udmærket forstå, at man gør. Jeg synes bare, at vi trænger til at rette ryggen. Danske byggevirksomheder er dygtige og effektive. Danske byggevirksomheders medarbejdere er dygtige og effektive. Det kan godt være, at der skal lidt mere kvalitet og lidt mindre gentagelsesbyggeri ind på længere sigt, men det må markedet og konkurrencen jo afgøre. Men lad os nu se denne EU-globalisering som den mulighed og den gode udfordring, det giver os alle sammen. Vi har et velfungerende og udmærket arbejdsmarkedssystem, og når arbejdsgivere i dag henvender sig til lokale afdelinger af fagforeningerne for at anmelde ulovligt østeuropæisk arbejde, så mener jeg faktisk, at det er et godt udtryk for, at systemet fungerer.

Kommentar fra Arne Johansen, TIB:

Jeg vil gerne starte med at sige, at den danske model er et godt system. Vi skal ikke have lovgivning på vores løn. Det forhandler vi selv. Vi vil have ret til konflikt, hvis det er nødvendigt. Det er en god model, vi har, og den virker. Det holder os også vågne i forbindelse med den løndannelse, som selvfølgelig hænger sammen med udbud og efterspørgsel og den konkurrence, der ligger. Når jeg taler i europæiske sammenhænge, bruger jeg ofte det gamle ordsprog "skik følge eller land fly". Det synes jeg stadigvæk holder. Danske håndværkere har igennem tiden rejst rundt i den ganske verden. Mange af os har nydt godt af gæstfriheden, hvor vi kom. Men vi opførte os ordentligt, som min gamle mor ville have sagt. Gik til den lokale organisation, meldte os ind, fik besked om, hvordan skik og brug nu var på det sted. Det kunne vi være fælles om. Og det, synes jeg, at vi skal arbejde noget mere med, således at vi også er fælles om at holde orden på det danske arbejdsmarked. Planøkonomi er ingen løsning, det synes jeg, vi har set. Men god planlægning er noget, som vi har mere brug for, noget, vi skal arbejde for. Og så er der én ting, jeg godt vil sige til vores politiske kammerater. Jeg synes, at det er dejligt, at I kom her. Også fordi jeg ved, at I er nye dernede i Parlamentet og derfor måske ikke er helt så forbenede i jeres arbejde endnu. Laver man regler, vedtager man love, forordninger og direktiver, så må I også sørge for, at der er ressourcer, så vi kan få dem overholdt. Udstationeringsdirektivet er godt nok. Det er vi enige om på lønmodtagersiden i Europa. Men problemet er, at informationen om, hvordan regelsættet er, stort set ikke er til stede. Jeg har et eksempel fra Spanien, hvor de har 56 regioner. Skal man i Spanien have noget at vide om, hvordan det er i

Danmark, så skal man til kontoret i Madrid, for man kan ikke spørge andre steder. I bør kræve af regeringerne, at informationerne er til stede, og at der er adgang til dem på forskellige sprog. Det er også nødvendigt, at den kontrolfunktion, der er, når man kommer til et andet land, den fungerer. Det skal ikke være sådan, at vi skal stå med hatten i hånden på en politistation i Danmark og vente på, at der går 14 dage, inden politibetjenten får pumpet cyklen. For så er de, som han skal ud og kigge på, over alle bjerge. Det går simpelthen ikke. Sådan virker det desværre mange steder, og det skal gøres bedre. Altså, politisk ansvar! Lad os lave nogle fælles regler, og lad os overholde dem i fællesskab. Så vil jeg slutte med de arme grise. Engang imellem har jeg tænkt på, om grisene fra Hjørring - jeg tænker dem med 4 ben - eller de svin i Horsens - også på 4 ben - og det nye slagteri i Horsens, hvor 75.000 svin kan myrdes om ugen, er et globaliseringsproblem? I mit hoved er det ikke. Det er et rationaliseringsproblem. Man kan godt have ondt af grisene. Ja, man kan faktisk have ondt af hvad som helst: Men det er noget, som vi skal tage os af herhjemme. Vi skal altså ikke sige, at det er Europa eller globaliseringen, der er problemet, Ole Christensen! Lad os diskutere, hvad problemet er, så vi ikke roder det hele sammen i én stor hat. Ellers er der globalisering hist, og så er der globalisering pist. Nej, lad os sørge for, at Europa kommer til at virke, og det kan vi, hvis I tager kasketten på og sørger for at lave nogle regler, der duer og kan overholdes. Det tror jeg faktisk, at vi alle er enige om - arbejdsgivere og lønmodtagere i Danmark.

Afslutning

Ved Bo Sandberg, BAT-kartellet og CLRdanmark

Der er i løbet af dagen flere, som har beskrevet Lissabonprocessen som en rodekasse. Det kan dagens debat på sin vis også godt have været, men det har i hvert tilfælde ikke skortet på spændende angrebsvinkler, på håndtering af det, man kan kalde krydsfeltet mellem den positive konkurrence fra det indre marked på den ene side og håndhævelsen af gode arbejdsforhold og lige rettigheder på den anden side. Jeg har også i år noteret mig 10 konklusioner - jeg har sådan kunnet bytte lidt om på, hvordan de så ud sidste år. Der er dog også et par enkelte nye imellem.

Den første er, at hvis der er et problem i forbindelse med Østudvidelsen, så er det især udstationeringsbestemmelserne og omgøelse af de eksisterende regler, der er problemet. Det vil sige, at det ikke er ny lovgivning, der er brug for - det er derimod en håndhævelse af den eksisterende.

Den anden konklusion er, at det er vigtigt at skelne mellem det korte og det lange sigt. Som flere har været inde på, så er der på lang sigt en "catching up" effekt. De økonomier, der er kommet med ind under EU, er vokset hurtigt - Spanien, Portugal, Irland - og der er også et stort handelspotentiale i forhold til markederne i Østeuropa. Men på kort sigt er der nogle bekymringer, som det er vigtigt at tage alvorligt. Der er globaliseringsvindere og -tabere, og det skal man selvfølgelig ikke negligere. Det skal man være opmærksom på.

Den tredje konklusion er, at man skal tage godt imod de nye naboer. Det er bagmændene, man skal have fat i, og det er vigtigt, at racismens ansigt ikke får lov at stikke frem.

Den fjerde konklusion er, at i det omfang, der er problemer, så er det især i de små enheder, små sjak, privatboligmarkedet, sommerhusmarkedet og dem nederst i værdikæden. Hvor man måske højere oppe i værdikæden har styr på tingene, kan man så - i en mere eller mindre stiltiende accept - se, at der længere nede i underleverandørkæden er nogle problemer. De små enheder og privatboligmarkedet er faktisk det samme segment, hvor problemerne med sort arbejde er fremherskende. Så det er jo ekstra vigtigt at få sat fokus på det.

Det femte er, at det er vigtigt at værne om det faglige niveau i byggeriet. Det er det her med vidensøkonomien - det er vigtigt at fastholde vidensindhold i byggeriet.

Det sjette er, at man skal værne om en høj organisationsprocent både på lønmodtager- og arbejdsgiversiden.

Det syvende er, at informationsindsatsen er vigtig. Når man har blokader i Danmark i forbindelse med tiltrædelsesoverenskomster, så er det faktisk lovligt. Og det er vigtigt at få kommunikeret ud i verden, at sådan er det nu engang.

Det ottende punkt er den nye tankegang omkring flexicurity. På den ene side har man muligheden for en fleksibel ind- og udgang af arbejdsmarkedet, men for at det skal kunne fungere, så er det vigtigt, at man på den anden side har en høj sikkerhed, et højt understøttelsesniveau, når man er uden for arbejdsmarkedet. De to ting går hånd i hånd, og det skal de blive ved med at gøre.

Det niende er, at man fører en offensiv EU-strategi i stedet for at ligge under for tilfældigheder. At EU-lovgivningen er meget mere end "det muliges kunst". Her tror jeg, at man kunne pege på, at der er en pointe ved at forholde sig tydeligt til spektret fra hård lovgivningsmæssig til blød aftalemæssig regulering. Det andet er, at man med åbne øjne skal tage diskussionen omkring flere flertalsafgørelser.

Som det tiende og sidste, så er det klart, at man kan se østudvidelsen som en udløsningsmekanisme for en række andre bekymringer, som vi har i den danske og den europæiske byggebranche. Det er blandt andet en ringe forskningsindsats, lav produktivitet, risiko for lavstatus pga. sæsonudsving og deraf følgende lange årlige perioder med lediggang, pres fra sort og illegalt arbejde og uigennemsigtig konkurrence på byggematerialer, der udgør 60 % af produktionsværdien på et nybyggeri. Byggeriet har traditionelt været et afskærmet hjemmemarkedserhverv, og som en metafor kan man sige, at det er et hus, der har haft et stillads omkring sig i mange år, og med EU-udvidelsen og globaliseringen bliver stilladset nu fjernet. Det må så vise sig, om bygningen bliver stående, eller om den styrter sammen. Mon dog ikke - efter dagens debat - at vi kan konkludere, at det nok bliver stående lidt endnu.

Status ét år efter EU's Østudvidelse - belyst ved danske, tyske og svenske erfaringer

Sammen med byggeforskningsnetværket CLR inviterer BAT til en spændende konference med internationalt fokus på byggeriet: "Ét år efter Østudvidelsen – erfaringer og perspektiver."

Mandag 25. april 2005 kl. 9-16 hos Fagligt Fælles Forbund, Kampmannsgade 4, 1790 Kbh. V.

Program:

- 9.00 – 9.15: Registrering, morgenbrød og kaffe
- 9.15 – 9.30: Velkomst og introduktion til CLR og dagens program v/ Elsebet F. Pedersen, CLRdenmark
- 9.30 – 9.45: Østudvidelsen - det danske arbejdsmarked ét år efter v/ Chefkonsulent Ole Bondo Christensen, Beskæftigelsesministeriet.
- 9.45 – 10.00: Den danske fagbevægelses erfaringer med østudvidelsen v/ Gunde Odgaard, sekretariatschef i BAT-kartellet
- 10.00 – 10.30: Den svenske fagbevægelses erfaringer med østudvidelsen v/ Hans Tilly, formand for det svenske bygningsarbejderforbund Byggnads
- 10.30 – 10.45: Kaffepause
- 10.45 – 11.15: De tyske erfaringer med østudvidelsen v/ Dipl. Soz. Stefan Hochstadt, CLR Dortmund
- 11.15 – 11.30: Videoindslag om østudvidelsen fra DR's serie "Arbejdsliv"
- 11.30 – 12.00: Paneldebat og spørgsmål fra salen.
- 12.00 – 12.45: Frokost
- 12.45 – 13.15: Fremtiden for det danske arbejdsmarked i Europa v/ lektor Søren Kaj Andersen, FAOS
- 13.15 – 13.30: Det danske arbejdsmarked i Europa – fortid eller fremtid? v/ forbundsformand Arne Johansen, TIB, fmd. i den Europæiske Føderation af Bygnings- og Træarbejdere (EFBT)
- 13.30 – 13.45: Virksomhedernes syn på fremtiden for det danske arbejdsmarked i Europa v/ Jens Klarskov, Adm. direktør Dansk Byggeri
- 13.45 – 14.00: Lissabon-processen og det danske arbejdsmarked v/ Ole Christensen, MEP (S)
- 14.00 – 14.30: Kaffepause
- 14.30 – 14.45: Fremtiden for det danske arbejdsmarked i Europa v/ Gitte Seeberg, MEP (K)
- 14.45 – 15.45: Paneldebat med spørgsmål fra salen. Ordstyrer er journalist Dan Bjerring
- 15.45 – 16.00: Opsummering af dagen og afrunding
- 16.00 – 17.00: Fyraftensøl

CLRdenmark er en søsterorganisation til CLR, som står for Construction Labour Research, der er et non-profit institut tilsluttet The European Federation of Building and Woodworkers i Bruxelles. CLRdenmark har til formål at iværksætte videns- og debatskabende aktiviteter i byggebranchen.

Deltagere i konferencen den 25. april 2005

Danmark

Christian Almlund, CA-Consult

Benny Nymark Andersen, 3F Kolding

Søren Kaj Andersen, FAOS

Jørn Vibe Andreassen, Byggecentrum

Peter Dyhr Andreassen, Erhvervs- og Byggestyrelsen

Jørgen Arbo-Bæhr, MF, Enhedslisten

Poul Bjørnsholt, NCC Construction Danmark A/S

Palle Bisgaard, TIB

Sidse Buch, BAT / CLRdenmark

Torben Bechsgaard, TIB

Dan Bjerring, Dagbladet Licitationen

Dorte Boddum, Jyllands Posten

Steen Boesen, 3F

Ole Bondo Christensen, Beskæftigelsesministeriet

Steen Bonke, DTU / CLRdenmark

Ole Christensen, 3F

Ole Christensen, MEP Socialdemokraterne

Tage Christensen, Told- og Skattestyrelsen

Søren R. Clausen, Erhvervs- og Byggestyrelsen

Christina Jayne Colclough, FAOS

Allan Dam, BygSoL / Teknologisk Institut / CLRdenmark

Henrik Davidsen, PKE Consult

Ole Draborg, Danske Malermestre

Flemming Dreesen, Dansk Arbejdsgiverforening

Jesper Due, FAOS

Børge Elgaard, Dansk Byggeri

Claus von Elling, TIB

Elsebet Frydendal, DTU / CLRdenmark
Anders Frederik Gjesing, Dansk Byggeri / CLRdenmark
Anne Gram, BygSol / Teknologisk Institut
Lars Guldmann, LO
Karen Gausland, Told- og Skattestyrelsen
Henriette Hall-Andersen, Teknologisk Institut
Arne Hansen, Dansk El-forbund
Carsten Hansen, Murersvendenes Fagforening i Kbh.
Flemming Hansen, Murersvendenes Fagforening i Kbh.
Hans Hansen, Vitus Bering Danmark, CVU
Kurt Hedemand, 3F
Christian Herskind, NCC Construction Danmark A/S
Mogens Hjelm, Dansk Byggeri
Tonny Holm, 3F Slagelse
Allan Høyer, Malerforbundet
Anna Ilsøe, FAOS
Annette Jacobsen, Kooperationen
Michael Jacobsen, LO
Dan Jakobsen, 3F Rymarken
Kurt Jakobsen, Blik- og Rørarbejderforbundet
Lone Jacobsen, LO
Flemming Jensen, 3F
Jan Jensen, Blik- og Rørarbejderforbundet
Jørgen Runge Jensen, 3F Kolding
Per Anker Jensen, BYG-DTU
Tommy Jensen, 3F Vestsjælland
Arne Johansen, TIB / EFBT
Carsten Jørgensen, FAOS
Bruno Kania, TIB

Jens Klarskov, Dansk Byggeri
Per Klok, LO
Torben Kragh, 3F
Sara Kudsk-Iversen, FAOS
Finn Larsen, Blik- og Rørarbejderforbundet
John Larsen, 3F
Kim Larsen, 3F, Kalundborg
Allan Leegaard, Rør og Blik
Nikolaj Lubanski, Forvaltningshøjskolen / CLRdenmark
Jan Madsen, Murerarbejdsmændenes Fagforening i Kbh.
Kenneth Madsen, Erhvervs- og Byggestyrelsen
Hans Erik Mayer, Foreningen Rejsearbejdere
Kári Mikkelsen, TIB
Henning Møller, Ingeniørhøjskolen I Århus
Kirsten Møller, 3F
Erik Neerup, 3F Storkøbenhavn, Nordvest
Ole Bajda Nielsen, Kooperationen
Peter Hougaard Nielsen, TIB
Gunde Odgaard, BAT
Keld Olsen, Råd. Ing. Keld E. Olsen
Nichlas Olsen, El & VVS Branche BST
Jesper Palmelund, TIB
Bent H. Pedersen, 3F Nordøst Vendsyssel
Steen-Lynge Pedersen, TIB
Ole Prüsse, Foreningen Rejsearbejdere
Jan Rask, 3F
Bent Rasmussen, TIB
Ebbe Rasmussen, Erhvervs- og Byggestyrelsen
Jan Richelsen, 3F Mølleåen

Bo Rosschou, Malernes Fagforening i Storkøbenhavn

Bo Sandberg, BAT / CLRdenmark

Jacob Scavenius, 3F

Gitte Seeberg, MEP Konservative

Aksel B. Simonsen, CO-industri

Morten Skov, HK-Privat

Jan Spohr, Erhvervs- og Byggestyrelsen

Jesper Tynell, DR, Orientering P1

Camilla Vakgaard, BAT

Jeppe Torp Vestentoft, Udlændingestyrelsen

Erik B. Wiberg, Dansk Metal

England

Linda Clarke, CLR-London

Christopher Bowen, Personnel & Training Department McNicholas Plc

Færøerne

Poul Øregaard, Føroya Handverkarafelag

Norge

Line Eldring, Fafo

Kjell Skjærvø, Fellesforbundet

Anne Mette Ødegård, Fafo

Sverige

Anders Bäckström, Byggnads

Ingemar Dahlkvist, Byggnadsarbetaren

Sven Ljung, Byggnads

Hans Tilly, Byggnads

Tyskland

Stefan Hochstadt, CLR Dortmund

Ernst-Ludwig Laux, IG Bau



CLRdenmarks arbejdsprogram

I efteråret 2003 blev der etableret en dansk afdeling af det europæiske institut for forskning i arbejdsmarkedsforhold i byggebranchen under navnet CLRdenmark. CLR står for Construction Labour Research og er et non-profit institute, tilsluttet The European Federation of Building and Woodworkers i Bruxelles.

På EU-niveau har CLR igennem de seneste ti år gennemført en lang række analyser og formidlingsaktiviteter vedrørende forholdene i den europæiske byggebranche. CLR har derved været med til at sætte dagsordenen for centrale problemstillinger i byggebranchen.

CLRdenmark er et videnscenter, som bringer forskere, repræsentanter for interesseorganisationer og myndigheder sammen med det formål at sikre en fortsat vidensudvikling af central betydning for branchen. CLRdenmark tilskynder til gennemførelsen af analyser og forskningsprojekter, afholder konferencer og seminarer samt forbinder udviklingen i den danske byggebranche med udviklingen i Europa.

CLRdenmark er skabt gennem et samarbejde mellem danske universiteter, arbejdsmarkedsorganisationer og statslige myndigheder. CLRdenmark har sekretariat på BYG.DTU, Danmarks Tekniske Universitet.

CLRdenmarks arbejdsprogram omfatter:

Videnskabelse

- at iværksætte og forestå forsknings-/udviklingsaktiviteter nationalt og internationalt
- at forøge eksisterende viden om forholdene i byggebranchen

Formidling af viden

- at arrangere konferencer og seminarer om aktuelle emner i byggebranchen
- at offentliggøre artikler og videnskabelige publikationer

Sammenkædning af danske og europæiske forhold

- at forbinde de danske aktiviteter i branchen med generelle EU-tiltag
- at være den danske afdeling af det europæiske CLR institut.

Netværksdannelse

- at udvide og intensivere netværket af forskere og praktikere med ekspertise i byggebranchen
- at bringe netværket sammen i relevante sammenhænge
- at indsamle og distribuere viden

Hjemmeside: www.clrdenmark.dk

E-mail: info@clrdenmark.dk



BAT-kartellet

dansk byggeri



BYG•DTU

EUROPA  NÆVNET

Nævnet til Fremme af Debat og Oplysning om Europa