



DA's europapolitiske sigtelinjer

EU2030

DA's europapolitiske sigtelinjer EU2030

© Dansk Arbejdsgiverforening

Januar 2024

da.dk

DA's europapolitiske sigtelinjer
EU2030





Indhold

1. Et velfungerende indre marked	8
2. En arbejdsstyrke med de rette kompetencer	12
3. Lige muligheder for alle	16
4. Et socialt stærkt Europa	20
5. Et arbejdsmarked der omfavner nye digitale værktøjer	24



Rammefortælling

EU startede som et fredsprojekt. I en vekselvirkning af eksterne, geopolitiske faktorer og interne dynamikker har EU været gennem en række forandringer, siden Danmark tiltrådte det europæiske samarbejde for 50 år siden. 2023 markerer 30-års jubilæet for det indre marked, som er en grundsten i og et fundament for det europæiske samarbejde. Siden etableringen af Kul- og stålunionen i 1952 har handelssamarbejdet mellem virksomhederne skabt fremgang, velfærd og velstand. I takt med at vi har bevæget os mod en fuld gennemførelse af principperne om den fri bevægelighed, er der opstået et ønske om at supplere den økonomiske integration med social integration på det indre marked.

Med vedtagelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder i 2017 fastsatte EU-Kommissionen 20 principper for det sociale Europa. Siden har Kommissionen arbejdet målrettet på at gennemføre principperne i EU's medlemslande, hvilket har medført et tiltagende fokus på beskæftigelses- og socialområdet. EU's nye kurs er gået i retning af flere fælles løsninger på social- og beskæftigelsesområdet. Det har ført til en positiv udvikling i nogle medlemslande, men har skabt udfordringer i andre. Herunder i Danmark.

De danske udfordringer med de mange nye tiltag på beskæftigelsesområdet, og DA's ønske om at de udformes,

så den danske arbejdsmarkedsmodel ikke undermineres, har imidlertid efterladt et billede af Danmark, og i særdeleshed Dansk Arbejdsgiverforening, som værende meget kritisk over for EU-systemet. Det er et billede, der ikke flugter med vores grundlæggende tilgang til EU som et godt og i stigende grad ubetinget nødvendigt fællesskab. Både EU-medlemskabet og deltagelsen i det indre marked er og har uden tvivl været en stor gevinst for de danske virksomheder og dermed for danskerne.

Med de følgende visioner ønsker DA-fællesskabet at bidrage konstruktivt til at præge EU's fremtid. Vi har en forventning om, at det beskæftigelsespolitiske og det socialpolitiske område løbende vil blive udbygget. Det er vigtigt for DA, at også EU's konkurrenceevne og det indre marked løbende udbygges, så der sikres en balance mellem områderne. Hvis den sociale fremgang i EU sker uden økonomisk fremgang, svækkes EU's konkurrenceevne internationalt med et tab af velstand til følge og med dårligere muligheder for løbende at udvikle vores samarbejde.

DA's visioner for EU2030 udstikker de danske arbejdsgiveres kurs mod et EU, der er til gavn for virksomheder og arbejdstagere i både Danmark og Europa – og dermed bidrager til et stærkt Europa for alle. DA ønsker at sætte fokus på fem områder, som beskrevet i det følgende.

Et velfungerende
indre marked

1





Det indre marked er ikke bare et handelssamarbejde, men et samarbejde med fælles standarder for lige konkurrence, kvalitet, forbrugerbeskyttelse, sikkerhed og arbejdsforhold. Der er imidlertid mere at hente. Det indre marked er endnu ikke fuldt gennemført, og vi har endnu ikke udnyttet dets fulde potentiale. For at opnå et velfungerende indre marked er det først og fremmest nødvendigt, at varer, tjenesteydelser, kapital og arbejdskraft kan bevæge sig så frit på markedet som muligt uden unødige hindringer.

Eksempelvis forringer forskelle i medlemslandenes implementering, håndhævelse og fortolkning af fælles EU-regler virksomhedernes konkurrencemuligheder på tværs at det indre marked, og manglende koordinering mellem medlemslandenes myndigheder gør det besværligt, når EU-borgere flytter for et job i et andet medlemsland.

VISION

Det indre markeds fulde potentiale for arbejdskraftens og tjenesteydelseernes fri bevægelighed i EU er indfriet

1. Medlemslandene efterlever de fælles EU-regler

Manglende og fragmenteret håndhævelse af eksisterende EU-lovgivning forvrider konkurrencen på det indre marked. Både EU-Kommissionen og medlemslandene skal i langt højere grad fokusere på, at de EU-regler, der er vedtaget, overholdes og håndhæves for at undgå unødvendig fragmentering.

2. EU understøtter den fri bevægelighed for EU-borgere ved at styrke samarbejdet mellem medlemslandenes myndigheder

Det indre markeds fulde potentiale for arbejdskraftsmobilitet er endnu ikke indfriet. Der er behov for, at EU i højere grad understøtter mobilitet i EU. Det kræver en tættere kontakt mellem nationale myndigheder på tværs af EU's grænser, således at virksomheder og arbejdstagere har let adgang til informationer. Fælles digitale løsninger kan bruges som redskab til at lette interaktionen mellem nationale myndigheder samt mellem myndigheder og mobile borgere og virksomheder med henblik på at lette adgangen til information om rettigheder og pligter for mobile arbejdstagere.

3. EU bidrager til at lette den gensidige anerkendelse af kvalifikationer på tværs af EU

Nationale forskelle i anerkendelsen af kvalifikationer og omfanget af påkrævet dokumentation udgør stadig en hindring for den fri bevægelighed af personer og tjenester. EU skal øge kendskabet til og brugervenligheden af eksisterende EU-værktøjer, der medvirker til at gøre borgernes kvalifikationer mere gennemskuelige og sammenlignelige.

4. EU styrker det europæiske semester for at sikre gennemførelsen af nationale arbejdsmarkedsreformer

Arbejdsmarkedsreformer er nødvendige i flere af medlemslandene for at øge arbejdsudbuddet. EU skal derfor have flere muskler til at kunne følge op på medlemslandenes gennemførelse af de landespecifikke henstillinger i det europæiske semester. EU skal opstille målbare implementeringsmilepæle og anvende EU-midler som et strategisk værktøj til at styrke landenes reformprocesser, fx ved at knytte krav om reformer til adgang til projektmidler.

5. EU og medlemslandenes regler gør det nemt for tredjelandsborgere at komme til EU for at arbejde

Opkvalificering af europæisk arbejdskraft alene er ikke et tilstrækkeligt redskab til at sikre europæiske virksomheder den arbejdskraft, de har brug for. Tiltrækning af internationale medarbejdere er en del af løsningen på at sikre de nødvendige kompetencer for at understøtte den grønne og digitale udvikling og imødegå den demografiske udvikling.

**En arbejdsstyrke
med de rette
kompetencer**

2





Kompetencer er et globalt konkurrenceparameter. Den grønne og digitale omstilling er megatrends, som naturligvis også er et fokusområde for EU. For at nå i mål med ambitionerne skal arbejdsstyrkens kompetencer matche de specialiserede kompetencer, virksomhederne efterspørger. Hvis ikke, hægtes EU af i den internationale konkurrence. Efterspørgslen på kompetencer er dynamisk og udvikler sig hele tiden. Derfor er der behov for løbende at opdatere kompetencer – såkaldt livslang læring.

Netop den grønne omstilling kræver om- og opkvalificering gennem hele arbejdslivet. Den skal drives af hele arbejdsmarkedet, og der er behov for dygtige faglærte og arbejdskraft med specialiserede færdigheder. Medlemslandenes uddannelsessystemer må forbedres, så EU-borgerne får en god start på uddannelses- og arbejdslivet.

VISION

*EU har verdens mest kompetente
arbejdsstyrke i 2030*

1. EU sætter visionære og relevante målsætninger om at løfte kvaliteten af efteruddannelse

EU skal have øje for, at opkvalificeringstilbud er af høj kvalitet og afspejler arbejdsmarkedets efterspørgsel. Kompetente medarbejdere er en forudsætning for konkurrencedygtige virksomheder i Europa. Det er vigtigt, at EU's målsætninger fokuserer på at dække virksomhedernes behov, i stedet for at et bestemt omfang af efteruddannelse bliver et mål i sig selv.

2. EU udbygger vidensgrundlag og faciliterer vidensudveksling om fremtidens kompetencebehov

Vi er i dag udfordret af et markant mismatch mellem udbudte og efterspurgte kompetencer på de europæiske arbejdsmarkeder. Manglen på relevante kompetencer forventes at stige i takt med den grønne og digitale omstilling. Vi skal altså uddanne til de nye behov og samtidig sikre en om- og opkvalificering af den europæiske arbejdskraft. Her kan EU bistå med et udbygget vidensgrundlag om fremtidens reelle kompetencebehov og en styrket udveksling af bedste praksis mellem medlemslandene.

3. EU bidrager til at lette anerkendelsen og gennemsigtigheden af kvalifikationer på tværs af medlemslandene

Kendskabet til EU's eksisterende værktøjer – fx Europass og ECVET, som har til formål at øge sammenligneligheden af kvalifikationer på tværs af EU – er beskeden. Brugen af dem er begrænset og med store forskelle landene imellem. Der er derfor behov for at øge kendskabet til dem og gøre dem attraktive at bruge for alle medlemslande for at lette arbejdstageres mulighed for at flytte efter job i et andet EU-land.

4. EU bidrager med evidensbaseret viden om, hvordan medlemslandene kan mindske frafald på uddannelsesinstitutionerne

Antallet af unge mennesker, der mistresses, er generelt stigende i EU. Gruppen udgør et mindretal af alle unge, men det har negative følgevirkninger for både den enkelte og samfundet, da det øger risikoen for frafald på uddannelsesinstitutionerne og reducerer chancen for tilknytning til arbejdsmarkedet i voksenalderen. EU skal derfor facilitere udveksling af velunderbygget bedste praksis mellem medlemslandene for at styrke unges trivsel.

Lige muligheder
for alle

3





Lige muligheder er ligeledes en grundsten i det europæiske samarbejde. Der er desværre stadig forbedringspotentiale. I 2030 skal der være skabt fremskridt inden for lige behandling af alle borgere, og der skal være sikret større diversitet på arbejdsmarkedet.

Når det kommer til manglende kønsligestilling, er problemet mere udtalt i nogle medlemslande end andre, men ingen medlemslande er nået i mål med ligestillingen. Nogle af de typiske udfordringer for ligestillingen i EU er det kønsopdelte uddannelsesvalg, der fører til kønsopdelte arbejdsmarkeder. Kønsopdelingen på de europæiske arbejdsmarkeder er et problem, som både berører virksomheder og lønmodtagere. Det kan betyde, at dygtige medarbejdere på baggrund af deres køn afholder sig fra at søge bestemte uddannelser og stillinger. Samtidig risikerer dynamikken på arbejdsmarkederne at blive hæmmet af manglende kønsmæssig diversitet, fordi virksomhedernes rekrutteringsgrundlag begrænses, hvis det ikke er kønsneutralt. Samfundsstrukturer og kønsstereotyper er ofte en hindring for kønsligestilling.

VISION

Alle har lige muligheder på de europæiske arbejdsmarkeder

1. EU stiller krav til medlemslandenes ligestillingstiltag

Ingen af EU's medlemslande kan siges at være nået i mål med kønsligestilling, og på visse områder har der været meget beskednen fremgang de seneste mange år. Der er derfor behov for mere fremskridt. Medlemslandene skal arbejde mere struktureret med ligestilling og kampen mod diskrimination. EU kan skubbe medlemsstaterne i den rigtige retning ved at opstille mere ambitiøse mål for landenes ligestillingsindsats, det kan fx være et mål om, at kvindernes beskæftigelsesfrekvens skal øges i alle EU-lande, eller at hvert land skal arbejde for at have den samme beskæftigelsesfrekvens for mænd og kvinder (i Danmark er beskæftigelsesfrekvensen for kvinder 72,6%, mens den er 76,6% for mænd). På den måde forpligtes medlemsstaterne til at adressere nationale forhold og strukturer, som står i vejen for ligestillingen. Det kræver, at Kommissionen følger op på nationale tiltag og understøtter landene i deres arbejde.

2. Europa-Kommissionen sikrer, at EU-initiativer så vidt muligt understøtter kønsligestillingen

Selvom Kommissionens konsekvensanalyser inkluderer kønsligestilling, er der reelt en række udfordringer med disse vurderinger. Den stigende mængde regulering fra EU har dog gjort det endnu vigtigere at udarbejde retvisende analyser, som ikke blot er "tomme tekniske øvelser". Kvalificerede ligestillingsvurderinger skal sikre, at EU-initiativer har en neutral eller positiv effekt på kønsligestillingen og ikke er hverken direkte eller indirekte kønsdiskriminerende. Det vil kræve, at Kommissionen har et godt informationsgrundlag og en tilstrækkelig analysekapacitet. Det er vigtigt, at EU-institutionerne bidrager til en nuanceret debat om ligestilling både gennem analyserne, men også gennem den retorik, der anvendes. Når kvinder omtales og kategoriseres som sårbare, kan det i sig selv stå i vejen for ligestillingen.

3. EU kortlægger og fjerner hindringerne for kvinders beskæftigelse

I EU står kvinder generelt oftere uden for arbejdsmarkedet end mænd. Det kan øge deres afhængighed af en partner eller stille dem i en vanskelig økonomisk situation. Det er også et samfundsproblem i lyset af Europas demografiske udfordringer. Der er et behov for, at EU kortlægger hindringer for kvinders beskæftigelse samt understøtter og forpligter medlemslandene, når det kommer til at fjerne disse udfordringer. Kvinder skal i EU's ligestillingsindsats ikke omtales som en svag gruppe i samfundet. Fx kræver et brud med det kønsopdelte arbejdsmarked i lige så høj grad, at flere mænd har lyst til og mulighed for at arbejde i fag domineret af kvinder, som at flere kvinder vælger fag, hvor mænd er overrepræsenterede.

4. De europæiske arbejdsmarkeder står stærkere qua diversitet i medarbejdersammensætning

Der eksisterer fortsat samfundsstrukturer og stereotype opfattelser, der spænder ben for lige muligheder for beskæftigelse i alle grupper i samfundet og derved for at sikre diversitet på de europæiske arbejdsmarkeder. Kommende initiativer skal derfor tage højde for alle gruppers udfordringer. Både uddannelsessystemerne og arbejdspladserne skal have plads til forskelligheder og afspejle befolkningssammensætningen. En mangfoldig arbejdsstyrke med de rette kompetencer er en vigtig drivkraft for vækst, innovation og virksomheders konkurrenceevne.

**Et socialt stærkt
Europa**

4





Udviklingen af et socialt Europa er de seneste år kommet højt på EU's dagsorden. Med lanceringen i 2017 af den europæiske søjle for sociale rettigheder og dens 20 principper for et socialt Europa har EU lagt det politiske fundament for udviklingen af borgernes sociale rettigheder i EU for de næste mange år. Hvor der har været stor opbakning til søjlens principper, har der derimod været uenighed om, hvordan de skal udmøntes. En effektiv implementering af den sociale søjle afhænger af medlemslandenes evne og vilje til at lave de rette reformer frem for mere EU-lovgivning.

EU-samarbejdet skal altid være værdiskabende, og målet med ny lovgivning skal være tydeligt og forståeligt. Det betyder også, at beslutninger kun træffes på EU-niveau, hvor det giver mening. Også på det sociale og arbejdsmarkedsområdet må nærhedsprincippet derfor fortsat råde. Der skal tages højde for forskelle i medlemslandenes arbejdsmarkedsmodeller og udgangspunkter. EU har siden samarbejdets begyndelse sikret forbedrede vilkår for virksomheder og borgere, men når velfungerende nationale løsninger sættes på spil, kan det være svært at se den tilførte værdi.

Involveringen af arbejdsmarkedets parter er en måde, hvorpå værdiskabelsen kan sikres. Parterne bidrager til at skabe et bedre beslutningsgrundlag med en god balance mellem økonomiske og sociale hensyn på arbejdsmarkedet. Parterne har den legitimitet og forståelse for nationale arbejdsmarkedsdynamikker, der skal få reglerne til at virke i praksis. Samtidig repræsenterer parterne virksomhederne og arbejdstagerne, og det giver de mennesker, som den nye lovgivning berører, en styrket repræsentativ demokratisk adgang til beslutningstagningen. Arbejdsmarkedets parter skal i 2030 inddrages i alle relevante dele af EU's lovgivningsarbejde.

VISION

*Tiltag for at skabe et socialt Europa bygger
på nationale arbejdsmarkedsmodeller*

1. EU-regulering udformes i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincipperne

EU skal sikre, at fælles EU-regler harmoniserer med nationale arbejdsmarkedsmodeller og respekterer nærheds- og proportionalitetsprincipperne, så beslutningerne bliver truffet på de rigtige niveauer og så tæt på dem, det vedrører, og så velfungerende nationale løsninger bibeholdes. Så det sikres, at regulering skaber merværdi for borgere og virksomheder.

2. Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan er en stærkere stemme i EU's politikudvikling

EU-Kommissionen skal altid inddrage de europæiske arbejdsmarkedsparter tidligt i sine overvejelser om al ny regulering, der påvirker de europæiske arbejdsmarkeder. Også på politikområder, der ligger udenfor arbejdsmarkedspolitikken. Det er vigtigt, at de europæiske arbejdsmarkedsparter bliver tilstrækkeligt involveret i EU's tidlige politikudvikling. Det vil sikre, at EU-initiativer udarbejdes med den forståelse for nationale arbejdsmarkedsdynamikker, der skal til for at få reglerne til at fungere i praksis.

3. EU øger kendskabet til nationale og europæiske sociale dialoger i EU's institutioner

Hvis den europæiske sociale dialog skal tilbage på sporet, kræver det, udover parternes villighed til at indgå forpligtende aftaler, at embedsmænd i Kommissionen og de europæiske parlamentarikere har forståelse for og kendskab til værdien af social dialog. De europæiske arbejdsmarkedsparter skal have den fornødne tid til at overveje og igangsætte dialoger. Kendskab til de nationale sociale dialoger er en forudsætning for, at EU's initiativer bedre kan tage højde for EU's 27 forskellige arbejdsmarkeder.

4. Udmøntningen af den europæiske sociale søjle sker med de mest effektive greb

Den europæiske søjle for sociale rettigheder og dens 20 principper skal sikre fælles sociale standarder i EU. For at opnå søjlens rigtige og vigtige formål kræver udmøntningen af søjlens 20 principper ikke nødvendigvis detailregulering af de europæiske arbejdsmarkeder, men derimod skræddersyede løsninger, der tager højde for forskelle i medlemslandenes arbejdsmarkedsmodeller og udgangspunkter. Noget der virker godt i ét medlemsland, gør det ikke nødvendigvis i et andet.

5. EU-direktiver giver medlemslandene fleksibilitet til implementeringen

Det er vigtigt, at EU-direktiver altid har en formulering, der giver mulighed for fleksibilitet i implementeringen for at tage hensyn til medlemslandenes forskellige situationer. Derved muliggøres det, at landenes implementering kan ske gennem arbejdsmarkedets parter, og der kan tages hensyn til eksisterende velfungerende aftaler. Derfor er det vigtigt, at FH og DA samarbejder tæt om at udfylde denne rolle i implementeringen i Danmark.

Et arbejdsmarked
der omfavner nye
digitale værktøjer

5





Digitalisering, AI (kunstig intelligens), udbredelsen af nye arbejdsformer samt et ønske om mere fleksibilitet i arbejdslivet er en del af dagens arbejdsmarked. De nye teknologier rummer mange muligheder. AI og robotter vil automatisere mange af de arbejdsopgaver, mennesker i dag udfører. Det kan lede til øget produktivitet og bedre arbejdsmiljø. Det kan dog også lede til bekymringer for, hvordan de nye teknologier introduceres på arbejdspladserne, og hvad det betyder for medarbejderne.

Nye arbejdsformer, som telework og platformsarbejde, kan gøre det nemmere for arbejdsgiverne at imødekomme arbejdstagernes ønsker om øget fleksibilitet, men det medfører også et nødvendigt fokus på at sikre et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Digitaliseringen skal introduceres på en ordentlig måde. Det er afgørende, at EU har blik for udfordringerne, men også mulighederne ved brugen af nye teknologiske løsninger og arbejdsformer på arbejdsmarkedene.

Muligheden for telework kan også hjælpe til at fremme integrationen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet og derigennem øge arbejdsudbuddet og forbedre sundhed og trivsel gennem arbejdslivet. Digitale redskaber som kunstig intelligens kan være et nybrud i forhold til at sikre et mangfoldigt arbejdsmarked gennem et opgør med biases, hvis det sikres, at den altid er baseret på et solidt dataetisk grundlag, der sigter mod at eliminere forskelsbehandling og fremme diversitet på arbejdsmarkedet.

VISION

*EU realiserer potentialet i nye teknologier og
arbejdsformer på arbejdsmarkedet*

1. EU giver de europæiske sociale parter handlerum til at lave aftaler om nye arbejdsformer

Nye arbejdsformer kan øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og dermed gøre arbejdsmarkedet mere inkluderende og mangfoldigt. Det er vigtigt, at bekymringer om risici ved brugen af AI ikke overskygger de muligheder, nye arbejdsformer også kan åbne op for. Arbejdsmarkedets parter kender diversiteten og kompleksiteten i de spørgsmål, de nye arbejdsformer rejser. Parterne er derfor i en god position til at finde den rette balance mellem arbejdsgivers og arbejdstagers pligter og rettigheder. Derfor skal løsningerne til temaer som telework og AI findes i tæt dialog og samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt og europæisk plan.

2. EU-lovgivning skal være innovationsvenlig og digitaliseringsklar

Skal europæiske virksomheder stå stærkt i den globale konkurrence, er det essentielt, at EU-lovgivning på alle områder bliver mere digitaliseringsklar og innovationsfremmende. De lovmæssige rammer har stor betydning for udviklingen af innovation og digitalisering i EU. Der er derfor brug for, at EU-regulering understøtter realiseringen af nye forretningsmodeller, sikrer brugervenlige digitale løsninger og efterlever princippet om at være teknologineutral.

3. EU udnytter eksisterende love og aftaler i mødet med nye udfordringer, inden ny lovgivning bliver søsat

Teknologisk udvikling fører nye udfordringer med sig. Men svaret herpå skal ikke nødvendigvis være ny lovgivning. EU skal have blik for at udnytte eksisterende rammer, fx kollektive aftaler eller eksisterende lovgivning i nye kontekster. Eksisterende lovgivning, herunder GDPR, tager allerede hånd om flere af de udfordringer, brugen af kunstig intelligens på arbejdsmarkedet giver i forhold til fx datasikkerhed.

4. EU udvider ”sandkassetilgangen” til det arbejdsmarkedspolitiske felt

Flere digitale løsninger på arbejdsmarkedet er endnu så nye, at vidensniveauet ikke er tilstrækkeligt til, at nogen meningsfuldt kan regulere dem. Lovgivningsmæssige sandkasser, som er en slags ”eksperimenter”, hvor nye teknologier og løsninger bliver testet under mere lempelige, men sikre juridiske rammer, inden de bliver udrullet til hele det indre marked, kan sammen med andre lovgivningseksperimenter give plads til innovation og sikre, at lovgivning om nye teknologier sker på et oplyst grundlag.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk