

Vejen fremad for Europa : Få Lissabon-strategien til at fungere

- Lissabon-Strategien, som man enedes om på EU-topmødet i 2000, sigter på at skabe en afbalanceret og integreret tilnærmelse til økonomisk, social- og miljøpolitik.
- Lissabon handler om flere og bedre jobs, bæredygtig økonomisk vækst, større konkurrenceevne og social samhørighed.
- Den europæiske sociale dimension er et essentielt incitament til innovation, produktivitet og bæredygtig vækst.
- Strategien har ikke givet de lovede resultater, fordi social sikkerhed og arbejderbeskyttelse er blevet svækket i mange medlemslande.
- Lissabon skal give prioritet til det sociale Europa, styrke den sociale retfærdighed, solidaritet, lige muligheder og god social sikkerhed.
- Arbejdstagere og fagforeninger har større behov for at påvirke, hvordan Lissabon-strategien formuleres og implementeres på alle niveauer.

INDHOLD

1. Hvad er Lissabon-strategien, og hvorfor har vi behov for den? 3
2. En strategi for arbejdstagere: flere og bedre jobs, livslang uddannelse og lige muligheder 4
3. En strategi for vækst og innovation 8
4. Hvordan virker Lissabon-strategien? 10
5. Hvori består problemerne? 11
6. Fagforeningerne kæmper for et bedre Europa ... 12

Vejen fremad for Europa: Få Lissabon-strategien til at fungere

Den europæiske fagforeningsbevægelse arbejder for en Europæisk Union, der bygger på social retfærdighed, hvor vækstfordelene fordeles retfærdigt i hele samfundet.

Det betyder større social solidaritet med fuld beskæftigelse, en dygtig og motiveret arbejdsstyrke, stærk social sikkerhed, lige muligheder for alle, respekt for menneskerettigheder og det naturlige miljø, og et stop for udelukkelse af mindre begunstige grupper eller individer. Det betyder også en afslutning på usikre jobs og overdreven fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

European Trade Union Confederation (ETUC, på dansk ESU) bakker Lissabon-strategien op, da den sigter på at nå mange af disse mål. Fra begyndelsen lovede den en afbalanceret og integreret tilnærmelse til økonomisk, social- og miljøpolitik. For øjeblikket har EU imidlertid ikke nået de satte mål, og de europæiske ledere har reageret med at prioritere konkurrenceevne på bekostning af arbejdstagernes rettigheder og miljøet.

Derimod er det på tide at aflive myten om, at sociale investeringer virker hæmmende på vækst og konkurrenceevne. Vi skal have Lissabon-strategien til at fungere, da den er den bedste måde at håndtere konkurrencen fra de nye lavlønsøkonomier på og til at sikre overlevelsen af en stærk europæisk social model, som fremmer alle borgeres velfærd og integration.



1. Hvad er Lissabon-strategien, og hvorfor har Europa behov for den?

I marts 2000 mødtes EU's ledere i Lissabon i Portugal og besluttede at gøre Europa til "den mest konkurrencedygtige og dynamiske vidensbaserede økonomi i verden, som vil kunne opretholde en bæredygtig økonomisk vækst med flere jobs og større social sammenhæng".

I henhold til de europæiske ledere havde EU behov for at finde en ny metode til at kunne opretholde og forbedre befolkningens velstand af flere årsager:

Globalisering og voksende international konkurrence: Den økonomisk vækst i visse EU-medlemslande har ikke været god, selv om de nordiske økonomier hører til blandt de mest konkurrencedygtige i verden. Et problem i Europa er, at selv om indtjeningen er høj, følges den ikke op af investeringer i forskning og udvikling af nye produkter og processer, som folk har brug for. USA bruger omkring €100 milliarder mere på forskning og udvikling end EU.

Udvikling af nye teknologier, specielt på området for information og kommunikation, betyder, at økonomierne skal forny sig for at holde føringen. Den 'nye økonomi' har skabt jobs i sektorer som f.eks. udveksling af finansielle tjenester, Internetsalg og digital kommunikation. Europa kan ikke gøre sig gældende i konkurrencen med udviklingslande som Kina og Indien på grund af disse landes lave lønninger. For at klare sig i det lange løb, skal EU-landene skabe højkvalitetsm videntunge jobs og en motiveret, uddannet, sund og sikker arbejdsstyrke.

Europas befolkning er kommet op i årene, med en andel af ældre arbejdstagere (55-64), som forventes at være steget med 24 millioner i 2030, og et heraf kommende større pres på pensioner og sundhedsvæsen, når denne gruppe går på pension.

1.ii. Hvad betyder Lissabon-strategien?

EU er ikke blot et enkelt marked for udveksling af varer og serviceydelser mellem de 25 medlemslande og tre medlemmer af det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (Norge, Island og Liechtenstein). Sociale og miljømæssige fremskridt er lige så vigtige som økonomisk vækst. Uden disse elementer er det sandsynligt, at folk forkaster hele ideen med Europa.

Lissabon-dagsordenen fastlagde klare mål, som skal nås senest 2010:

- En årlig vækst på mindst 3 procent
- En generel beskæftigelse på 70 procent

- En beskæftigelse for kvinder på mindst 60 procent
- En beskæftigelse for ældre arbejdstagere på mindst 50 procent (vedtaget i Stockholm i 2001)

Den foreslog indsats på Europæisk og nationalt niveau for fuld beskæftigelse, og hvad mere er, varige ('bæredygtige') jobs af bedre kvalitet, men også udvikling af aktiv politik vedrørende beskæftigelse, uddannelse, faglig uddannelse, sundhed og boliger.

Den fastslog også et stop for alle former for diskrimination, og afskaffelse af fattigdom og ugunstige forhold, som marginaliserer grupper og enkeltpersoner og fører til det, der kaldes 'social udelukkelse'.

Den strategi, der er lagt, sigter på at modernisere og reformere arbejdsmarkedet, ikke kun ved at gøre det mere fleksibelt, men ved at afbalancere fleksibilitet med sikkerhed, så den kan reagere bedre på skiftende behov, uden at arbejdstagernes sikkerhed sættes på spil. Et andet mål var at udvide det indre marked og løse op for flere områder, inklusive serviceydelser, til en konkurrence, der dækker hele Europa.

2. En strategi for arbejdstagere

2.i. Søger du efter et job? Hvordan kan Lissabon hjælpe?

Fuld beskæftigelse er ensbetydende med at udnytte det meste af et samfunds potentiale, og dette er afgørende for vækst og udvikling. Alle arbejdstagere, som ikke har mulighed for at anvende deres ressourcer, betyder tab af menneskeligt potentiale. Det er nødvendigt at anvende dette potentiale, ikke blot set ud fra et synspunkt om maksimering af vækst og konkurrenceevne, men også en grundlæggende menneskelig rettighed.

Enhver har ret til at arbejde og til at udøve et frit valgt eller accepteret erhverv.

EU's Charter om grundlæggende rettigheder, Art. II-75

Imidlertid er arbejdsløsheden i Europa oppe på næsten 9procent, og den er dobbelt så høj blandt yngre mennesker. Over 18 millioner mennesker er arbejdsløse. Den generelle beskæftigelsesprocent for 2004 var 63,3 procent – et godt stykke under de forbedringer, der er nødvendige for at leve op til Lissabon-målene.

Skabelse af mange millioner nye jobs kræver investeringer, specielt i uddannelse og oplæring, for at kunne give folk de færdigheder, de har behov for, så de kan håndtere nye udfordringer, og specielt til støtte for ansatte, der mister deres jobs på grund af omstruktureringer eller udflytning af virksomheder. Mere fleksible arbejdsforhold – til gavn for arbejdstagerne og ikke kun for virksomhederne – vil gøre det muligt for flere kvinder og ældre at blive aktive, ligesom bedre børnepleje og støtte til familier.

Der skal sættes mere ind på at hjælpe de yngre ind på arbejdsmarkedet. På samme tid er en aktiv politik for ældres udfasning vigtig for at sikre, at ældre arbejdstagere kan fortsætte med at bidrage med deres viden og færdigheder til arbejdsstyrken, hvis de ønsker det, uden derfor at blive straffet gennem fortabelse af pensionsrettigheder eller tvunget til at arbejde ud over pensionsalderen.

2.ii. “Can’t get no satisfaction?” Gør jobbene bedre!

Jobkvalitet er nøglen til opfyldelse af Lissabon-målene. Det betyder ikke kun skabelse af tilfredsstillende jobs i sektorer med gode udsigter til fremtidig ekspansion, som f.eks. informationssamfundet, men også et tilpasset organisering af arbejdet, så det opfylder folks behov.

Alene i EU-15 kommer over 5 millioner arbejdstagere alvorligt til skade på arbejdet hvert år, med over 120.000 dødsfald på arbejdspladserne.¹ Usikkert og dårligt reguleret arbejde forøger risikoen for ulykker. Ulykker og dårligt helbred på arbejdet koster EU milliarder af euro hvert år – godt 4 procent af EU’s bruttonationalprodukt (BNP). F.eks. koster stress-relaterede sygdomme Europa omkring €20 milliarder hvert år.

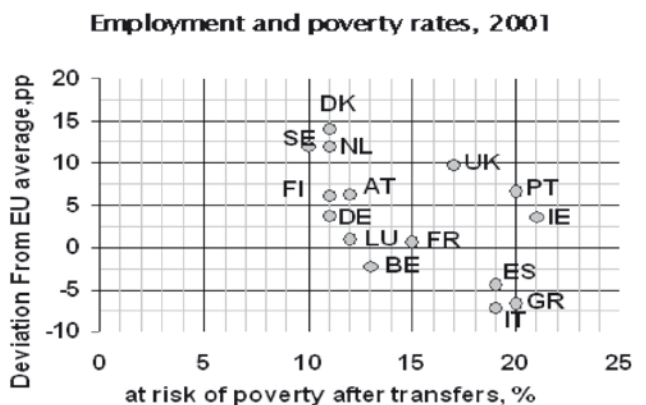
EU har behov for at fastholde sit langsigtede engagement i nedsættelse af arbejdstiden. Længere arbejdstider sætter ikke produktionen i vejret. Undersøgelser viser, at kortere arbejdstider hænger sammen med større fleksibilitet og produktivitet, på samme måde som initiativer, der giver mænd og kvinder en bedre balance mellem deres arbejde og familieliv.

Med flere og flere kvinder i den aktive arbejdsstyrke plus et stigende antal ældre mennesker i samfundet skal arbejdsmarkedsorganisationerne give familierne den nødvendige tid til at tage sig af børn og andre slægtninge. Dette er også afgørende for kommende generationers velfærd.

Det er farligt at udlede, at ethvert nyt job er bedre end intet. Arbejdsløshed er uden tvivl den største enkeltårsag til forarmelse, men der er ikke nogen automatisk sammenhæng mellem at have et job og undgå fattigdom. En sammenligning mellem beskæftigelse og fattigdom i de forskellige medlemslande viser, at lande som UK, Irland og Portugal, hvor beskæftigelsen er relativt høj, stadig har fattigdomsniveauer, der ligger over gennemsnittet.

¹ Tal fra International Labour Organization

Mere end 68 millioner mennesker – eller 15 procent af EU's befolkning – lever på fattigdomsgrænsen. Mange af dem lever på sulteløn - noget som skal udryddes i Europa.



Grafen sammenligner afvigelsen fra EU's gennemsnitlige beskæftigelsesprocent (som i 2001 var 62,1procent) med nationale fattigdomsprocenter.

2. iii. Er der noget, du burde vide? Uddannelse livet igennem

Livslang uddannelse er en rettighed for alle, og den bidrager ikke kun til den personlige tilfredsstillelse, men er også vital for skabelsen af en veluddannet og tilpasningsdygtig arbejdsstyrke. Hurtigt voksende økonomier som Kina har hurtigt indset den konkurrencemæssige fordel ved højt uddannede arbejdstagere.

På europæisk niveau er de sociale partnere blevet enige om et program om livslang uddannelse (2002), men dette skal omsættes til en mere praktisk indsats på sektor- og virksomhedsniveau gennem kollektive forhandlinger og aftaler.

Arbejdstagerne skal have tid til at opgradere deres færdigheder og incitamentet til at gøre det. Skoler skal gøre mere for at uddanne og forberede unge mennesker til arbejdsmarkedet, med kvalifikationer, som er internationalt accepteret af arbejdsgiverne, i stedet for at overlade dem til sig selv på et hensynsløst og forvirrende jobmarked.

Omstrukturering af industrier, og 'flytning' af jobs til områder, hvor arbejdslønningerne er lavere, underminerer arbejdstagernes sikkerhed. Det er afgørende, at folk, der udsættes for sådanne ændringer, får hjælp til at søge efter andet arbejde, til omskoling eller til praktikpladser. Tidlig varsling og konsulenthjælp er vital, hvis arbejdstagerne skal forberedes på ændringerne. I Sverige og Finland sikrer kollektive rammeaftaler

garantifonde for jobrådgivning, omskoling og praktikpladser. ESU byder EU's seneste udspil om oprettelse af en 'Fond for Tilpasning til Globalisering' velkommen.

En stærk social sikkerhed, som ikke skal dræne økonomien, er en klog investering i fremtidig vækst. Dette er bevist gennem danske erfaringer, hvor høje udgifter til arbejdsløshedsunderstøttelse og en aktiv politik for at hjælpe folk ud på arbejdsmarkedet er kædet sammen med den højeste beskæftigelsesprocent i EU og en stærk økonomi. Dette er mere 'uddannelseshjælp' end blot 'joboplæring med socialt tilskud: Det handler om at uddanne folk og få dem placeret i stillinger, som passer til deres færdigheder. Fagforeningsmedlemskab ligger endvidere på omkring 80procent, og dette er nøglen til systemets succes.

2.iv. Hvor lige er mulighederne?

Lissabon-strategien sigter mod at eliminere diskrimination, uanset om den er rettet mod kvinder, personer med anden etnisk eller religiøs baggrund, unge, gamle, handikappede, homoseksuelle eller indvandret arbejdskraft.

Arbejdsløshedsprocenten blandt kvinder i EU (2004) lå på 10 procent, hvor de samme tal for mænd er 8,3 procent. Når kvinders beskæftigelsesprocent ligger på kun 55,7 procent (næsten 71 procent for mænd), er det klart, at et meget stort potentiale går til spilde. Et af vigtigste skridt, der skal tages, er at lukke den kønsdiskriminerende lønsforskel, som hårdnakket ligger omkring 15 procent. Kvinder har tit også mere kortvarige og usikre ansættelsesforhold end mænd.

'Familievenlige' politiske tiltag som større fleksibilitet for arbejdstagernes behov, muligheder for deltidsarbejde uden tab af løn eller status samt børns første sygedag og forældreorlov ville gøre det lettere for kvinder at komme ind på arbejdsmarkedet. Modernisering af jobs betyder at tilpasse dem til de ændringer, der sker i løbet af menneskers livscyklus: Uanset om der menes den første jobberfaring, studieperioder eller sabbatår, familieansvar eller en pensionalder, der nærmer sig.

Et godt eksempel: Søger de kvindelige innovatører

Dansk Teknologisk Institut har lanceret et projekt kaldet *Morgendagens Heltinder*, for at hjælpe kvindelige iværksættere til at starte deres egen teknologibaserede virksomhed. "Vi ønskede at gøre en speciel indsats for at motivere kvinder", siger direktør Jane Wickman. "Det største problem er, at de simpelthen ikke er klar over mulighederne for succes".

3. En strategi for vækst og innovation

3.i. Innovation

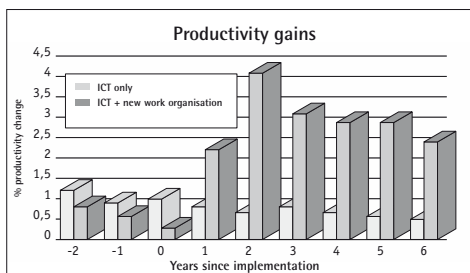
Innovation betyder at finde nye og bedre måder til fremstilling af varer, til at yde service og planlægge og organisere arbejde. I den moderne økonomi er vækst ikke mulig uden innovation.

I dag er der kolossale muligheder for innovation. F.eks. medfører det voksende antal ældre i Europa en stigende efterspørgsel på alle produkter og teknologier, som kan hjælpe de ældre til at forblive uafhængige og øge deres livskvalitet.

Øko-industrier er en af de mest dynamiske sektorer i EU's økonomi med en årlig vækst på godt 5 procent. De har allerede over 2 millioner beskæftigede. Europa skal udbygge forspringet på området for miljøteknologi, hvis globale omsætning menes at nå €700 milliarder i 2010. F.eks. er Europa førende på verdensplan inden for udvikling af vindenergi – noget som har skabt godt 40.000 nye arbejdspladser i Tyskland alene.

Der er mange andre områder, hvor nye teknologier udvikler deres markeder: Alt fra mobiltelefon-udstyr til brændselscelledrevne bilmotorer, som ikke udsender skadelige drivhusgasser. Men fremskridt er afhængige af yderligere investeringer i forskning. I EU som helhed har andelen af – specielt i virksomhedsregi – anvendt BNP på forskning og udvikling været faldende siden år 2000.

Der er stadig lang vej, før de Europæiske arbejdspladser er moderniseret, men de virksomheder, der har været forudseende nok til at gennemføre ændringer og involvere de ansatte, høster fordelene. Nye former for arbejdsorganisation er nøglen til et mere innovativt og produktivt EU. I Tyskland f.eks. har produktionsvirksomheder, som har forbedret deres arbejdsorganisation opnået 8-30 procent højere arbejdsproduktivitet end dem, der ikke har gjort noget, mens innovatører i Sverige har høstet fordele på 29-60procent.



Kilde: *Technological and organisational change implications report, Danmark.*

3.ii. Konkurrenceevne

Fagforeningerne afviser det synspunkt, at konkurrenceevne fremmer en behård konkurrence mellem de forskellige lande: En nedadrettet, udgiftbesparende spiral, som underminerer arbejdstagernes og fagforeningernes rettigheder, truer miljøet og modarbejder på lang sigt forbrugernes interesser. Globaliseringen knytter samfundene tættere sammen, og hvis én taber, taber vi alle.

Den bør medvirke til en maksimering af ressourcerne, give værditilvæksten et kraftigt løft ved udvikling af nye produkter, nye aktiviteter og sektorer og øge produktiviteten. Dette kræver igen en mobil og veluddannet arbejdsstyrke, der er funderet på solidaritet i samfundet. Finland, Sverige og Danmark holder deres konkurrencemæssige forspring, fordi de, på trods af at de har et relativt højt skattniveau, investerer kraftigt i stærke sociale velfærdssystemer, hvorved de opnår ret velfungerende sundhedssystemer og nogle af de højeste levestandarder i verden.

For at kunne konkurrere bedre, har Europa behov for et 'kapløb mod toppen', som kommer alle til gode.

Fagforeningerne er besluttet på at undgå 'social dumping' – virksomhedsflytning til områder, hvor arbejdsforholdene er de dårligste – og til at forsvare kollektivt aftalte mål om lønninger og betingelser. I Vaxholm i Sverige, har fagforeningerne f.eks. demonstreret mod og blokeret en lettisk byggevirksomhed, som beskæftigede lettiske arbejdere uden hensyntagen til svenske kollektivt aftaler, hvilket kunne true med at underminere de rettigheder, som fagforeningerne har tilkæmpet sig på medlemmernes vegne gennem årtier, og er en bevist udnyttelse af udefra kommende arbejdskraft.

4. Hvordan virker Lissabon-strategien?

Ansvaret er opdelt på mange niveauer: Europæiske, nationale og lokale. Samfundsmæssig dialog – forhandlinger mellem arbejdsgivernes og fagforeningernes repræsentanter – er afgørende for at kunne formulere, implementere og overvåge Lissabon-strategien på alle niveauer. Uden aktiv støtte fra disse samfundsmæssige partnere kan processen aldrig krones med held.

Den førte politik på mange af disse områder, som f.eks. social sikkerhed og beskatning, er medlemslandenes ansvar. Derfor har EU introduceret den 'åbne koordinationsmetode' for at opmuntre de nationale regeringer til at dele informationer og at arbejde sammen mod fælles mål.

På EU's årlige treparts forårsmøde (Tripartite Spring Summit) har de sociale deltagere en direkte indflydelse på fremskridtet i retning af Lissabon-målene på højeste politiske plan. Endvidere er EU-kommissionen forpligtet af Traktaten til at rådspørge de sociale deltagere om alle socialpolitiske forslag. Fagforeningerne sidder også med i det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg, som er en anden nøgleaktør i strategien.

Men det lokale niveau er lige så vigtigt. Måder, hvorpå arbejdstagere kan informeres og rådspørgeres om beslutninger, der berører deres jobs og betingelser, skal hurtigst muligt styrkes. De Europæiske Samarbejdsudvalg (ESU'er) skal være et vigtigt forum i denne proces.

5. Hvori består problemerne?

Midtvejs i Lissabon-strategien i 2005 var fagforeningsbevægelsen allerede klar over, at den ikke holdt kursen mod de vedtagne mål. ESU (ETUC) advarede om, at medmindre EU satte det sociale Europa (Social Europe) øverst på Lissabons dagsorden, ville befolkningerne ikke støtte det.

'Reform' bliver alt for ofte brugt som synonym for større fleksibilitet med længere arbejdstider og mindre sikkerhed. I stedet skal det hjælpe arbejdstagerne til at blive mere tilpasnings- og beskæftigelsesduelige, ved jævnligt at gøre det muligt for dem at erhverve og opdatere færdigheder.

Et andet problem er, at mens der fokuseres så blindt på strukturelle reformer, har EU fulgt den forkerte monetære politik. Dårlig økonomisk styring gør, at beslutningstagerne tager hårde midler i brug, når der er den mindste tvivl om inflation, men foretager meget lidt for at styrke tilliden til økonomien og genfremstille indenlandske krav. Fagforeningerne har udvist stor tilbageholdenhed i lønkravene gennem de senere år, men dette har ikke resulteret i en mere fair fordeling af produktivetsgevinsterne, hvilket ville hjælpe med til at øge sådanne krav.

Reformer må ikke ske på bekostning af den arbejdende befolkning. Hvis Europa generelt udvikler sig dårligere på områder som vækst, produktivitet og opadgående konjunkturer, er det ikke på grund af, at der ikke er blevet indført strukturreformer. Europas problem er mangel på selvtilid. Investorerne venter på tegn på stigende efterspørgsel, mens forbrugerne spejder efter større sikkerhed og højere indkomster. Pessimisme og lav selvtilid er blevet en selvopfyldende profeti, der hindrer EU i at realisere sin virkelige vækst- og produktionspotentiale.

I 2005 genfremstillede EU Lissabon-strategien i form af et Partnerskab for vækst og beskæftigelse. Selv om det dæmpede de oprindelige mål, ved f.eks. at sætte et ekstra vækst mål på 3 procent i 2010 i stedet for 3procent pr. år, råbte fagforeningebevægelsen vagt i gevær over den forøgede fokus på økonomisk vækst og konkurrenceevne på bekostning af en bæredygtig udvikling og sociale fremskridt.

6. Fagforeningerne kæmper for et bedre Europa

ESU's helt centrale besked har altid været, at den europæiske sociale dimension, bestående af social dialog, kollektivaftaler, arbejdstagernes sikkerhed og involvering, ikke er en bremseklods for konkurrenceevne og økonomisk effektivitet. Den er tværtimod et essentielt incitament til innovation, produktivitet og bæredygtig vækst. For at få Lissabon-strategien til at virke, skal den 'europæiske sociale model', arbejdstagernes rettigheder og en aktiv socialpolitik betragtes som produktive faktorer.

De finanspolitiske tiltag vil ikke i sig selv skabe et bedre Europa. Reformen skal kunne fastholde offentlighedens tillid og støtte ved at investere i arbejdsmarkeder, i stedet for at underminere fagforeningerne og arbejdstagernes rettigheder.

ESU har fremsat specifikke forslag som skal bringe Europa tilbage på sporet mod Lissabon-målene, herunder at opfordre regeringerne til at investere 1 procent af BNP i 'nationale planer for økonomisk fremgang', finansiering af yderligere investeringer gennem en 'Europæisk vækst- og Lissabon-forpligtelse', og få den Europæiske Centralbank til at forøge sin prisstabilitetsgrænse for at give yderligere plads til vækst.

ESU mener, at områder, der skal have topprioritet skal gives til kvinders og ældre arbejdstageres fortsatte deltagelse på arbejdsmarkedet, og at hjælpe arbejdstagerne med at gribe globaliseringens påvirkninger an. Styrkelse af den Europæiske Sociale Model er ikke blot afgørende for EU, men også som et eksempel på en bæredygtig udvikling for resten af verden – i modsætning til den amerikanske model, som inden for det seneste år har øget antallet af mennesker i USA, der lever i fattigdom, med yderligere en million.

Og frem for alt har arbejdstagerne behov for en større andel i ejerskab af strategien, og de skal som følge heraf være organiseret i fagforeninger, som kan repræsentere og beskytte dem. Lissabon-strategien skal forstærke den europæiske sociale dialog, og fagforeningernes ret til at forhandle bedre lønninger og forhold. Kollektivaftaler i Europa omfatter fire gange så mange arbejdstagere (proportionelt) som i USA, og tre gange så mange som i Japan. Dette er et af de mest afgørende karakteristika i den Europæiske Sociale Model, som skal styrkes og udbygges i flere lande, efterhånden som EU vokser.