|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

# Vores Europa

## IV. Et arbejdsmarked i forandring kræver handling

Hele Europa oplever store forandringer, som udfordrer vores arbejdsmarkeder. Det sker i form af ændringer i familiemønstre, digitalisering af arbejdspladserne, nye former for arbejde og en aldrende befolkning.

Globalisering forbinder lande, virksomheder og arbejdstagere, og digitalisering gør det muligt at arbejde sammen på tværs af tid og sted.

Alt i alt betyder det, at den internationale konkurrence skærpes. Et stigende pres på virksom­hederne fører til, at de i større udstrækning koncentrerer sig om kerneopgaverne og flytter flere opgaver og funktioner ud. Som en konsekvens opstår nye former for beskæftigelse som fx platformsarbejde, ligesom flere arbejder som freelance, løstansatte og/eller selvbeskæf­ti­gede.

I 16 af de 28 EU-lande er en voksende andel af arbejdsstyrken i længere tid i et midlertidigt job. I 2014 var 60 pct. af de midlertidigt ansatte fortsat i en midlertidig ansættelse et år efter mod kun 54 pct. i 2010. Og sandsynligheden for, at midlertidigt ansatte fik et fuldtidsjob, var kun 23 pct. i 2014 mod 26 pct. i 2010. Det er med andre ord blevet sværere at få et fuldtids­job for de midlertidigt ansatte, som måtte ønske det.

|  |
| --- |
| Selvbeskæftigede er økonomisk udsatte |
|  |
| Kilde: Eurofound (2017).  Anm.: Udvalgte EU-landes andel af selvbeskæftigede, der indikerer, at de ikke vil være økonomisk sikre i tilfælde af langtidssygdom. |

Samlet set er de selvbeskæfti­gede mere økonomisk udsatte end de øvrige arbejdstagere. Knap halvdelen af alle selvbe­skæftigede i Europa vil ikke være sikret økonomisk i forbindelse med længerevarende sygdom.

Det skal understreges, at 54 pct. af de selvbeskæftigede selv har valgt at være selvstændige, men for én ud af fem gælder det, at de ikke havde andet alternativ.

Andelen af selvbeskæftigede med ansatte ligger på godt 14 pct. og har været stabil over en lang pe­riode. Til gengæld er der sket en lille stigning i antallet af selvbeskæftigede uden ansatte siden 2003 (fra 8 til 10 pct.). Udviklin­gen i selvbeskæftigede uden ansatte dækker imidlertid over store forskelle mellem EU-lan­dene.

|  |
| --- |
| Stadig lang vej til ligeløn |
|  |
| Kilde: European Commission (2018).  Anm.: Kønsbestemt lønforskel i utilpasset form i udvalgte EU-lande. |

Lige løn for samme arbejde for kvinder og mænd har siden 1957 været nedfældet i EU-traktaterne. I 1975 blev ligelønsdirektivet ved­taget, hvor det blev slået fast, at ligeløn omfatter ”lige arbejde” og ”arbejde af samme værdi”.

Der er sket fremskridt, men der er stadig lang vej til ligeløn. I Danmark er der en lønforskel på 15 pct. mellem kvinder og mænd. I EU er forskellen på 16 pct. Det svarer til, at kvinder arbejder gra­tis to måneder om året i forhold til deres mandlige kolleger. Også kvinders beskæftigelse halter ef­ter: Beskæftigelsesraten for kvinder i EU er 63,3 pct., mens den er 76,8 pct. for mænd.

### Dansk fagbevægelse mener

Dansk fagbevægelse mener, at der i takt med udviklingen af nye beskæftigelsesformer er be­hov for at skabe mere tryghed uanset beskæftigelsesform. Der bør på europæisk plan arbej­des for en bedre og bredere dækning af de forskellige grupper, underordnet om der er tale om freelancere, løstansatte, selvbeskæftigede eller platformsarbejdere.

I de fleste medlemslande organiserer de faglige organisationer både freelancere og selvbe­skæftigede, men så længe der er uklarhed om, hvordan og hvornår disse arbejdstagere er omfattet af aftale- og konkurrenceretten, vil de have svag kollektiv forhandlingsposition.

Ligestilling på arbejdsmarkedet og i familien er et grundlæggende mål i sig selv, men også en vej til at sikre vækst og bedre ressourceudnyttelse hos begge forældre. Kvinder bør have samme muligheder på arbejdsmarkedet som mænd, og kvinders beskæftigelse bør øges. Et øget arbejdskraftudbud som følge af flere kvinder på arbejdsmarkedet vil kunne bidrage til at udvikle et højt velstands- og velfærdsniveau.

### Anbefalinger

Dansk fagbevægelse anbefaler følgende initiativer:

* En bedre sikring af freelancearbejdere og platformsarbejdere ved at undtage disse grup­per for EU-konkurrencereglerne (traktatens artikel 101 om forbud mod karteldannelse) via en klargøring og fortolkning af de eksisterende konkurrenceregler.
* Medlemslandene bliver forpligtet til at udvikle pasningstilbud til børn og forældre, der er til at betale for almindelige borgere gennem en stramning af de eksisterende Barcelona mål.
* Parlamentet arbejder for en revision af ligelønsdirektivet med henblik på at indføre krav om ligelønsstatistik i alle medlemslandene, som forpligter landene til at gøre status for ud­viklingen.
* Parlamentet arbejder for at indføre et bredere arbejdstagerbegreb, der også dækker nye beskæftigelsesformer.