Arbejdskraftens fri bevægelighed

Mange af os drømmer om at komme til at arbejde i et andet europæisk land på et eller andet tidspunkt. En undersøgelse fra EU's statistiske bureau viser, at ikke færre end 80 millioner europæere har sådan en drøm. Ca. 50 mio. har allerede realiseret den på et tidligere tidspunkt i deres liv. I 2014 arbejdede ca. 15 mio. EU-borgere i et andet land end deres eget.

Det har vi ret til, på grund af EU's regler om arbejdskraftens frie bevægelighed. Reglerne bygger på princippet om de *fire friheder,* der går helt tilbage til EU-samarbejdets start i årene efter 2. verdenskrig. Det princip betyder, at kapital, varer, serviceydelser og altså arbejdskraft må flyttes over landegrænserne i unionen. EU-landene ønskede et stort, fælles marked, hvor man handler og investerer på tværs af statsgrænserne og hvor man må arbejde der hvor man kan få et job.

Men principper er et, praksis noget andet. Selvom landene ønskede det store fælles marked, har der tit været barrierer og modstand, når der skulle åbnes for konkurrenter udefra. Alle havde i forvejen deres egne regler og måder at gøre ting på, som i praksis holdt andre ude, og det var befolkningen ofte godt tilfredse med. Sommetider var det ikke bare det enkelte land, der havde sine regler og sædvaner, men den enkelte by. Og ofte var der repræsentanter for bestemte brancher eller erhverv, der holdt på, at deres arbejde kun burde udføres af folk med deres egne helt særlige kvalifikationer.

Derfor sker realiseringen af det indre marked gradvis, og er ikke færdigt én gang for alle. Nogle af de store ryk blev taget fra 1980´erne og de følgende årtier, hvor Kommissionen og EU's domstol lagde pres på landene for at åbne sig mere reelt for hinandens varer og tjenester, sådan som de tidligere havde lovet.

For at arbejde i udlandet skal man normalt have en særlig arbejdstilladelse, som stater ofte er nærige med at give andre end landets borgere. Det skal man ikke længere i EU, hvis man er EU-borger.

Det er en fordel for borgere i alle EU's lande, at man kan slå sig ned, hvor man vil. Det er til gengæld en ulempe, hvis der slår sig nogle ned fra et land med meget lavere lønninger og tilbyder at gøre ens arbejde til den halve løn. Eller hvis det det viser sig at ens mekaniker - eller ens tandlæge - er uddannet til nogle helt andre standarder, end man er vant til.

Hvad har man ret til?

Hvis du er statsborger i de lande, hvor EU-retten gælder, kan du søge job, arbejde og bo i alle EU/EØS-lande. Det er generelt forbudt at diskriminere imod dig, fordi du ikke er fra værtslandet, og lovgivningen giver dig ret til **samme vilkår som landets egne borgere på følgende punkter:**

- Adgang til job
- Arbejdsvilkår
- Skat
- Lægebehandling
- Sociale ydelser, hvis du f.eks. bliver syg eller arbejdsløs
- Uddannelse og uddannelsesstøtte til børn

Hvis du har boet lovligt som arbejdstager i et andet EU-land i 5 år i træk, får du automatisk ret til blive der, så længe du vil. Vilkårene kan selvfølgelig både være bedre og dårligere end dem, du er vant til fra hjemlandet.

Selvom alle landene har sagt ja til at behandle hinandens borgere ens, er der mange eksempler på forskelsbehandling i praksis. I nogle tilfælde er det nødvendigt at gå til EU's domstol for at få afgjort, om der var en saglig grund til, at man f.eks. blev nægtet et job eller en rettighed, eller om det skyldtes urimelig forskelsbehandling.

Hvem søger ud?

Man kan søge lykken i et andet land af rigtig mange grunde. Men de seneste års største ryk er sket fra øst mod vest og syd mod nord. Siden 2004, da 10 lande i Østeuropa blev optaget i EU, er antallet af østeuropæere i de øvrige EU-lande ca. tredoblet - fra 2 mio. til mere end 6 mio. Efter finanskrisen i 2007 har der også været en strøm af ikke mindst unge jobsøgende fra de lande i Syd, hvor ledigheden voksede, og mulighederne skrumpede ind.

Hvem gælder rettigheden for?

Retten til at arbejde i andre EU-lande gælder for EU's egne borgere plus borgere fra de såkaldte EØS-lande, som stort set følger reglerne på EU's indre marked (Norge, Island, Lichtenstein og Schweiz). Hvis man er gift og har børn, gælder rettighederne også for dem. Er man derimod statsborger i land uden for

EU/EØS, gælder reglerne altså ikke, heller ikke selvom man bor i et EU-land f.eks. som asylansøger.

Reglerne er beregnet på dem, der sælger deres arbejdskraft. Grundidéen er at man skal være ansat af nogen for have rettigheder efter disse regler. Man skal også modtage en reel betaling for sit arbejde. Og man skal indgå i værtslandets arbejdsmarked.

Hvis man derimod er udstationeret af et firma i et andet land for at løse en konkret arbejdsopgave er det f.eks. en anden sag med andre indbyggede problemer.

Problemer og regler er også nogle andre, hvis man vil slå sig ned med sin formue eller sin pension, eller hvis man åbne en virksomhed i et andet EU-land. Og hvis man ikke kan forsørge sig selv, har man på mange punkter færre rettigheder.

Domstolskontrol

Reglerne om den frie bevægelighed skal tage højde for mange forskellige forhold i hele EU. Samtidig drejer de sig om alvorlige emner for mange millioner mennesker: folks levebrød, arbejdsforhold og økonomi - og deres muligheder for at sige fra, hvis de kommer under pres fra f.eks. stærke firmaer. Her er virkelig tunge interesser på spil, og de er ofte på kant med hinanden.

Derfor er reglerne meget detaljerede og konkrete. I langt de fleste tilfælde er det klart hvad der gælder, og hvis man ikke får sin ret automatisk, kan man anlægge sag ved en domstol. Alligevel opstår der løbende tvivlsspørgsmål og nye problemer, fordi nogen prøver grænserne af, eller fordi arbejdsmarkedet ændrer sig. Så kan der opstå nye sager, som ingen forudså dengang de forhandlede om reglerne.

I den slags tilfælde bliver EU-domstolen tit bedt om at fortolke reglerne, så EU's borgere og de nationale domstole ved, hvad der gælder. Det har gennem tiden ført til en række skelsættende domme, som typisk har styrket og præciseret borgernes rettigheder - men også udløst debat om, hvor meget EU og EU-domstolen skal bestemme.

Social dumping og velfærdsturisme

Udtrykket *social dumping* bruges normalt om forhold, hvor udenlandske lønmodtagere i et land har løn- og arbejdsvilkår, som ligger under landets sædvanlige niveau. I Danmark vil "det sædvanlige niveau" normalt være aftalt mellem arbejdsgivere og arbejdstagere i en overenskomst. Det er en stor bekymring for fagbevægelsen, hvis arbejdsgivere kan ansætte folk udenom overenskomsten, f.eks. fordi arbejdstagere fra lande med ringere forhold flytter til Danmark. Det lægger nemlig et pres på lønmodtagere til at acceptere dårligere vilkår. Det kaldes nogle gange løntrykkeri. Da EU i 2003 blev udvidet med en række østeuropæiske lande med lavere lønninger, brugte Danmark og flere andre EU-lande muligheden for at forsinke indvandringen med en såkaldt overgangsordning. Samtidig har fagbevægelsen gjort meget for at opspore arbejdsgivere, der udnytter udenlandsk arbejdskraft urimeligt.

Udtrykket *velfærdsturisme* er møntet på udlændinge, der mistænkes for at flytte til andre EU-lande for at trække på deres bedre sociale ordninger. Udtrykket bruges ikke mindst om grupper uden for arbejdsmarkedet som f.eks. om studerende, men det har i Danmark også handlet om bl.a. adgangen til børnecheck for udenlandske arbejdstagere med børn i hjemlandet. Udtrykket er kontroversielt, da det kan opfattes sådan, at arbejdstagere fra resten af EU skulle være en udgift for danske skatteborgere. I virkeligheden betaler de mere i skat, end de modtager i offentlige ydelser.

De økonomiske argumenter for fri bevægelighed

Økonomi handler om at bruge ressourcerne så effektivt som muligt. Kapital, viden og arbejdskraft skal derhen, hvor de - alt andet lige - producerer mest for den laveste pris. Derfor er konkurrencen på frie markeder godt for økonomien, og begrænsninger på markedet er som regel dårligt for økonomien (selvom det kan være godt eller nødvendigt af andre grunde).

Den økonomiske grundregel gælder og så på arbejdsmarkedet: Hvis arbejdskraften er der, hvor den kan producere mest for den billigste pris, så er det en økonomisk fordel. Der skal være arbejdskraft, hvor der er efterspørgsel (dvs. i områder og brancher med høj vækst). Samtidig er det tit vigtigt at de ansatte har de helt rigtige kvalifikationer, fordi produktionen i mange brancher i dag er højt specialiseret. At få den helt rigtige svejser - eller advokat - kan være mange penge værd.

Men et er, hvad der gavner økonomien. Noget andet er, hvem der får gavn af den gode økonomi. Økonomisk fremgang for nogle kan føre til tilbagegang for andre. Hvis de dygtigste borgere søger job i de økonomiske vækstcentre, skader det udviklingen de steder, som de forlader. Og mens firmaerne og de mest efterspurgte arbejdere i succesrige virksomheder tjener godt, kan nogle miste jobbet eller få presset lønnen af billig udenlandsk arbejdskraft. Den forbedrede økonomi kan derfor føre til mere ulighed mellem samfundsgrupper, brancher og landsdele. Uligheden kan bremses ved at investere i og i uddannelse af medarbejdere, der bliver klemt. Nogle af pengene kan man hente i den europæiske socialfond ESF, som udgør otte procent af EU's samlede budget.