

Tidsskrift for Socialpolitisk Forening

SOCIAL POLITIK

Nr. 4 / 2013

TEMA

Den danske model i EU



SOCIAL POLITISK FORENING

Tidsskrift for Socialpolitisk Forening

Formand: Robert Olsen
Landssekretær: Allan Bærentzen

Social Politik udkommer seks gange årligt og sendes automatisk til alle medlemmer og abonnenter

Redaktion:
Matilde Høybye-Mortensen (ansv.)
Se øvrige bagest i bladet.

Dette nummer er redigeret af:
Preben Etwil og Peter Bundesen

Redaktionssekretær:
Christina Wille og Allan Bærentzen

ISSN 0905-8176
ISSN 2245-8905 (online)

Artikler fra Social Politik kan citeres med tydelig kildeangivelse.

Redaktionen gør opmærksom på, at artikler i Social Politik ikke nødvendigvis dækker redaktionens eller Socialpolitisk Forenings synspunkter.

Socialpolitisk Forening
Strandgade 6, st.
1401 København K
Tlf.: 40 23 43 20 (dagligt 10-15)
www.socialpolitisk-forening.dk
post@socialpolitisk-forening.dk
Mercur Bank: 8401 1107640



Tryk:
Eks-Skolens
Trykkeri ApS

INDHOLDSFORTEGNELSE

TEMA Den danske model i EU

Preben Etwil og Peter Bundesen:
Den danske model i EU 3

Henning Jørgensen:
»Den danske model« i EU 5

Ove K. Pedersen:
Mobication – den nye vækstmodel 10

Flemming Ibsen:
Almengørelse af overenskomsterne
– et middel mod social dumping 15

Henrik Herløv Lund:
Fra velfare til workfare
i arbejdsmarkeds- og socialpolitikken 18

Preben Etwil:
Skattekonkurrence svækker velfærdsstaten 23

Klumme

Lisbeth Zornig Andersen:
Ny socialminister – igen 27

Boganmeldelse

Peter Bundesen:
Anmeldelse af: Mathilde Høybye-Mortensen,
»I velfærdsstatens frontlinje« 28

Lokalforeninger

Nekrolog 30

Den danske model i EU

AF PREBEN ETWIL OG PETER BUNDESEN

Den danske arbejdsmarkedsmodel er under et betydeligt pres. Det skyldes ikke mindst den øgede økonomiske konkurrence indenfor EU og globalt. For at Danmark kan klare sig i denne konkurrence, mener partiet Venstre således, at vi må have tyske lønninger og et skattniveau som i Sverige. Der er således tale om en øget konkurrence på løn og skatter EU-landene imellem. Centralt står spørgsmålet om, hvilken betydning dette får for den særlige danske arbejdsmarkedsmodel, hvis hovedprincip er, at løn- og arbejdsforhold aftales mellem arbejdsmarkedets parter, og derfor ikke er politisk fastlagt. Det har allerede nødvendiggjort tilpasninger fx ved, at EU's arbejdsmarkedsdirektiver skal indarbejdes i overenskomsterne på de ikke-lovbundne arbejdsmarkedsområder i Danmark.

Den øgede arbejdsmigration fra de Østeuropæiske lande rejser yderligere spørgsmålet, om det danske arbejdsmarkedssystem uden nogen generelt fastsat mindsteløn kan sikres mod social dumping. Efterhånden som problematikken er blevet mere iøjnefaldende, er der fremkommet forslag om almengørelse af overenskomster, dvs. brug af klausuler og kædeansvar til at imødegå problemet. Spørgsmålet forbliver dog, om disse tiltag overhovedet er tilstrækkelig til at imødegå tendenserne til social dumping i fremtiden på et meget mere konkurrencepræget arbejdsmarked.

Den øgede konkurrence på arbejdsmarkedet, sammen med den fortsatte økonomiske krise i EU, rejser yderligere spørgsmålet om, hvad der vil ske med den europæiske integration. Vil der opstå en situation, hvor nationalstaterne ubønhørligt konkurrerer med hinanden om at tiltrække sig de multinationale virksomheders opmærksomhed, eller kan der udvikles et politisk samarbejde, der også tilstræber at regulere og kontrollere disse virksomheders ageren?

Det er blandt andet disse problematikker, som dette nummer af Social Politik forsøger at behandle i de følgende artikler:

Henning Jørgensen redegør for »Den danske model« i EU. På baggrund af en historisk redegørelse for »Den danske model« gennemgår han, hvordan den er blevet justeret og omformet gennem EU-medlemskabet siden 1973. Trods både ydre og indre pres mener han, at modellen har kunnet fungere som en tilpasningsdygtig mekanisme på arbejdsmarkedet.

Et centralt element ved den danske model har været dens flexicurity, som både skulle sikre et fleksibelt arbejdsmarked og give lønarbejderne



økonomisk sikkerhed ved arbejdsløshed. *Ove K. Pedersen* argumenterer for, at flexicurity, under stærkt pres fra den globale konkurrence, er ved at blive afløst af mobication, hvor fokus er blevet forskudt til at sikre arbejdskraftens mobilitet og uddannelse.

Flemming Ibsen undersøger hvilke muligheder, der er for at begrænse social dumping på arbejdsmarkedet. Denne er ikke mindst muliggjort af, at det ikke findes nogen mindsteløn i Danmark på de ikke overenskomstdækkede områder. Som et effektivt middel peger han især på almengørelse af overenskomster, så de også kommer til at dække de områder, hvor der ikke er indgået nogen overenskomst.

Henrik Herløv Lund redegør for den neoliberale udvikling fra »Welfare to workfare«, som har kendetegnet den europæiske arbejdsmarkedspolitik i de senere år. Han fokuserer på Hartz-reformerne i Tyskland, som ganske vist har haft en vis effekt for væksten i den tyske økonomi, men som også har øget todelingen af arbejdsmarkedet, og som har ført til udbredt løndumping.

Preben Etwil slutter af med nogle overvejelser om, hvilke konsekvenser den tiltagende internationale skattekonkurrence har på fremtidens velfærdsudvikling. Han stiller bl.a. det spørgsmål, om de skattemæssige konsekvenserne af den stigende internationale konkurrence alene kan løses gennem national skattelovgivning.

»Den danske model« i EU

Der er både ydre og indre pres på »Den danske model«. Men hvis den verden over bliver os misundt, forekommer det svært at forstå, at EU-regulering skulle være en sikker underminering af modellen, når denne regulering siden 1973 faktisk har været en del af »Den danske model«.

AF HENNING JØRGENSEN

Det var få, der vidste, hvad det indebar, da Danmark meldte sig ind i EU i 1973 – specielt hvad angår arbejdsmarkedet. Danmark var det eneste af de nordiske lande, der tiltrådte fællesskabet, og dermed kom en særlig måde at regulere arbejdsmarkedet på til at skulle forenes med EU's. Det har siden skabt mange vanskeligheder, også efter at Sverige og Finland blev medlemmer i 1995. Nye problemer dukker også op, for eksempel social dumping. Det søgte EU allerede at løse i 1996 med et »udstationeringsdirektiv«, der slog fast, at det skulle være værtslandets – og ikke hjemlandets – løn- og arbejdsvilkår, der skulle gælde. Udviklingen har imidlertid vist, at problemerne voksede siden, særligt efter øst-udvidelsen i 2004.

Der hersker stadig usikkerhed omkring, hvad den særlige danske reguleringsmodel på arbejdsmarkedet, »Den danske model«, er, og hvorfor den bygger på parternes muligheder for at iværksætte faglige aktioner. Kernen i modellen skal findes omkring »frie forhandlinger«. De bringer landsdækkende overenskomster, samarbejde og oplevet stabilitet. Men de er også delvis på kollisionskurs med EU-regulering. Det skaber spændinger, selv om partsregulering også er blevet europæisk.

Dansk voluntaristisk arbejdsmarkedsregulering

»Den danske model« er et sæt af reguleringsformer og en konfliktløsningsmodel: et konfliktpartnerskab og et samarbejdsarrangement på samme tid. Der er gennem mere end 100 år opbygget faglig-politiske reguleringer på arbejdsmarkedet, som nok har sine historiske rødder i Septemberforliget 1899, men som løbende er blevet udviklet. På alle niveauer.



Øst-udvidelsen har skabt problemer med »udstationeringsdirektivet«

Frie forhandlinger er kernen i »Den danske model«

Konfliktpartnerskab og et samarbejdsarrangement på samme tid

Centralt i reguleringerne står organisationerne på arbejdsmarkedet. Historisk har det været LO og DA, men organisationsbilledet er blevet stærkt udvidet. På lønmodtagerside er FTF og AC kommet til gennem de sidste godt 50 år som væsentlige, og på arbejdsgiverside er der tilsvarende både kommet flere både private og offentlige arbejdsgiverorganisationer, der har centraliseret og styrket magten. LO-DA-aksen er ikke længere den eneste virkende.

Verdens første hovedaftale

Septemberforliget 1899 – verdens første hovedaftale – slog fast, at parterne ville og skulle bruge overenskomstvejen til at regulere løn- og arbejdsforhold. Dermed anerkendte de hinanden som forhandlingsberettigede parter. Videre blev det slået fast, at der skulle være fredspligt under en gældende overenskomst, så der ikke kunne foretages arbejdsstandsninger, og man blev enige om procesnormer for, hvordan aftaler skulle fornyes. Konfliktvarsel er del heraf. Først og sidst måtte lønmodtagersiden så også anerkende arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet og antage den efter eget skøn passende arbejdskraft. Ledelsesretten blev slået fast i § 4 i forliget.

Revisioner af Septemberforliget

Senere revisioner af Septemberforliget, nu kaldet Hovedaftalen, i henholdsvis 1960, 1973 og 1993 har mest været kosmetiske og har ikke fundamentalt rokket ved, at ledelsesretten uændret ligger på arbejdsgiversiden, selv om der nu skal samarbejdes med tillidsrepræsentanterne. Derimod har indholdet i aftaler og kollektive overenskomster undergået stærke forandringer.

Kollektive overenskomster omfatter både hovedaftaler, tiltrædelsesoverenskomster og almindelige overenskomster. Det er materielle rettigheder og pligter omkring ansættelsesforhold, der er kernen i overenskomsterne. Samtidig er det *områdeoverenskomster*, hvor også ikke-medlemmer af en fagforening på en arbejdsplads kan nyde gavn af bestemmelserne. Det er baggrunden for, at de »gule« fagforeninger kan profitere af de faglige organisationers resultater og »free ride«.

Knap 3/4 af arbejdsmarkedet er overenskomstdækket

Overenskomst(OK)-dækningen er næsten total i det offentlige, men faldende i det private. Knap tre fjerdedele af arbejdsmarkedet er dækket. Der er kommet huller i dækningen. Delvis også i kollektiviteten. Den faglige organisering har også været faldende. »Modellen« hviler på lønmodtagersiden på demokratiske regler med urafstemningsprincippet, og der hersker altid respekt omkring aftaler, man selv har haft mulighed for at tage stilling til.

Arbejdsmarkedsreguleringen ind i lovgivningen

Et fuldt færdigt set-up for arbejdsmarkedsreguleringen var det dog ikke i 1899. Statsmagten trådte til i 1910 med en lovgivningsramme, der sikrede overholdelse af OK-regler. Lovgivningen indeholdt både norm for regler for behandling af faglig strid, etablering af Arbejdsretten og en statslig forligsmandsinstitution. Her blev sondringen mellem interessekonflikter og retskonflikter slået fast: interessekonflikter gælder

frigørelse af etablerede kontrakter og etablering af nye overenskomster, mens retskonflikter angår fortolkninger af eller brud på eksisterende overenskomster. Lønmodtagersiden kan lovligt bruge strejke og blokade som midler til at varetage lønmodtagerinteresser, og arbejdsgiverne kan tilsvarende bruge våben som lockout og boykot. Netop bruget af disse legale trusler om konflikt har vist sig at være noget af det mest fredsstiftende i arbejdsmarkedsreguleringen.

Etablering af en statslig forligsinstitution i 1910 var et forsøg på at placere staten som en aktiv tredje instans i arbejdsmarkedsreguleringen. Forligsmanden fik snart udvidede beføjelser til at kunne sammenkæde områder i forhandlinger og fremsætte samlede mæglingsforslag. Organisations- og konfliktretten hører til kronjuvelerne i »Den danske model«, herunder muligheden for at iværksætte blokade og sympatiaktioner. Løsninger, aftaler, er baseret på trusler om konflikt. Og parterne med underorganisationer respekterer indgåede aftaler.

Forligsinstitutionen

»Den danske model« og EU

Dansk arbejdsmarkedsregulering er altså kendetegnet ved, at parterne er i centrum, hvor det i de fleste andre europæiske lande meget er politiske anliggender, hvilke arbejdstidsbestemmelser, mindstelønninger m.v., der skal gælde. Altså lovgivning. I Danmark er hovedprincippet privat arbejdsmarkedsregulering. I flere centraleuropæiske lande findes endvidere såkaldte »*erga omnes*«-principper, der er politiske bestemmelser om, at overenskomstresultater automatisk overføres til alle lønmodtagere inden for området. Så selv om under 8% er fagligt organiseret i Frankrig, produceres der alligevel en overenskomstdækning på over 90%. I fravær af et sådant princip er der i Danmark brug for, at der er en høj faglig organisationsgrad, så arbejdsmarkedet kan overenskomstdækkes via landsdækkende, repræsentative og ansvarlige organisationer. I Finland og Norge har »almengørings-principper« tilsvarende været en politisk hjælp til at galvanisere overenskomsterne.

Arbejdsmarkedets parter er i centrum

»Den danske model« er at forstå som et kollektivt, nationalt erfaringsprodukt, udviklet gennem mere end et århundrede. Der etableres gennem aftalerne *kollektive rettigheder*. Ikke individuelle. Men EU bygger netop på en individuel rettighedsstruktur.

Kollektive rettigheder – ikke individuelle

De kollektive rettigheder vogtes der over i den kollektive arbejdsret. I andre EU-lande må den enkelte arbejdstager eller arbejdsgiver gå til de civile domstole, hvad der både er langsommeligt, besværligt og gerne med dommere uden indsigt i arbejdsforhold. Det gælder i allerhøjeste grad også EU-Domstolen, der er meget aktiv politikudviklende med »case law«-afgørelser. Herved indskrænkes konfliktmulighederne, hvad bl.a. »Laval«, »Viking«, »Rüffert« og »Luxembourg«-domme gen-

Andre EU-lande bygger på andre principper

nem de senere år har dokumenteret. Hensynet til det indre marked og arbejdskræfternes frie bevægelighed sættes op, som de grundretligheder de er, og så bliver der lagt begrænsninger på de traditionelle nordiske kampformer på arbejdsmarkedet. Et fagretsligt system findes ikke på EU-niveau.

EU opererer med såkaldte »autonome aftaler«

For at undgå EU-Domstolens indblanding er arbejdstager- og arbejdsgiversiden på europæisk plan begyndt at indgå såkaldte »autonome aftaler«, hvad de ifølge den »*sociale dialog*« i EU har fået mulighed for. »Parterne«, som det hedder på EU'sk, har en privilegeret position ved ikke kun at få alle påtænkte reguleringsinitiativer til udtalelse, men også ved at have ret til selv at forhandle sådanne reguleringer til ende selv. Endelig kan parterne ved enighed bestemme, om noget skal gennemføres som autonom aftale, eller Ministerrådet skal blåstempe reguleringen som direktiv. Vi ser således gennem det seneste årti en række fælles »private« aftaler vokse frem, både i den europæiske sociale dialog og især i såkaldte »sektorielle« dialoger, som der p.t. er 40 komiteer etableret af, der laver grænseovergribende aftaler.

De danske korporative traditioner er nationalt blevet afviklet de sidste 10 år

EU har gennem de seneste par årtier udviklet stærkere »blød« styring, hvor Den åbne koordinationsmetode (OMC) og social dialog er de fremmeste former. Dermed suppleres den tidligere »hårde« lovgivningsmetode, »the Community Method«, med reguleringsformer, hvor det er alt andet end harmonisering, der tilstræbes, men nationalt forskellige veje til at nå fælles mål. De danske korporative traditioner er nationalt blevet afviklet de sidste 10 år, men til gengæld er de udviklet på europæisk plan. Sektorale dialogaftaler frem for nationale er et nærliggende fremtidsscenario.

Meget peger på, at aftalereguleringen indskrænkes i fremtiden

I Danmark blander parlamentet sig ikke i, hvor lang normalarbejdstiden skal være, og der er ingen minimalløn fastsat politisk. Siden det første statsindgreb i overenskomsterne med Kanslergadeforliget i 1933 har der fulgt mere end 50 efterfølgende indgreb. Politikerne agerer også. Der er kommet »dobbeltregulering«, og flere »politiske« emner har fundet vej til overenskomsterne (pensioner, barsel, omsorgsdage, efter- og videreuddannelse, sociale kapitler osv.). De tidligere hygiejniske principper for, hvad der kunne tælles som fagligt henholdsvis politisk stof er brudt delvist ned. Det øges af EU-reguleringerne i den politiske ende, mens der i den faglige foregår en kamp om at få en ledelsesmodel til at erstatte aftale- og samarbejdsvejen. Hvis flere elementer i overenskomsterne defineres ud af aftalesystemet – som f.eks. arbejdstidsaftaler i den offentlige OK-fornyelse i foråret 2013 – bliver det suverænt arbejdsgiveren, der bestemmer. Aftalereguleringen indskrænkes altså. Fremtiden er usikker for »Den danske model«.

Reguleringer ændrer sig

International regulering har stigende betydning i takt med, at internationale organisationer som EU, FN og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har udviklet deres bestemmelser. Det er f.eks. i form af EU-lovgivning (forordninger og direktiver) og domme fra EU-Domstolen. Denne reguleringsform er den, der måske stærkest udfordrer den danske reguleringsstradition: ikke kun fordi den berører alle lønmodtagere, men også fordi regulering gerne bygger på en *konstitutionel politik- og retstradition* og ikke på en politisk-parlamentarisk, som vi kender det fra skandinaviske forhold. I EU-sammenhæng er det også domstole, der kan få lov at være politikdrivende, og EU-Domstolen har da også tiltaget sig en aktivistisk rolle i forhold til det danske arbejdsmarked. Domstolens »case law«-regulering er ufravigelig.

Forandringspres gør sig altid gældende, og EU har forøget disse. Det politiske system og parterne har etableret et »*implementeringsudvalg*«, der dels skal hjælpe med til at få EU-bestemmelser skrevet ind i de danske overenskomster, dels skal reagere i forhold til den nationale implementering. I 2002 måtte parterne og staten dog acceptere *supplerende lovgivning*, idet EU ikke anerkendte påstande om, at alle på det danske arbejdsmarked fik rettigheder. Mange er uorganiserede – også på arbejdsgiverside. De danske aktører har ellers været imod al form for lovgivning. De har historisk f.eks. også modarbejdet EU-krav om ligeløn.

»Den danske model« har historisk kunnet fungere som en tilpasningsdygtig mekanisme på arbejdsmarkedet, byggende på samarbejde, konfliktpartnerskab og offentlig regulering. Nationalt. Hvis den, som påstået, misundes af organisationsrepræsentanter, politikere, administratører og forskere verden over, forekommer det svært at forstå, at EU-regulering – der er del af modellen siden 1973 – skulle være en sikker underminering af den. At der er både ydre og indre pres på modellen, er dog uafviseligt.

Henning Jørgensen er professor indenfor statskundskab ved Aalborg Universitet og er tilknyttet Center for Arbejdsmarkedsforskning CARMA.

International regulering udfordrer den danske reguleringsstradition

Der er opbrud i »Den danske model«

Der er både et ydre og et indre pres på modellen

Mobication

– den ny vækstmodel

Den danske model har været kendetegnet af flexicurity, som både skulle sikre et fleksibelt arbejdsmarked og give lønarbejderne økonomisk sikkerhed ved arbejdsløshed. Flexicurity er imidlertid i dag under et stærkt pres fra den globale konkurrence og er ved, at blive afløst af mobication, hvor fokus er blevet forskudt til at sikre arbejdskraftens mobilitet og uddannelse



AF OVE K. PEDERSEN

Uddannelse som vækstmodel

Den internationale debat om fremtidens vækstmodel er igen forandret.

I dag regner OECD og EU kommissionen, ligesom nationale regeringer i USA, Tyskland og Frankrig og andre lande, med at økonomisk vækst er afhængig af arbejdskraftens mobilitet og at arbejdskraftens mobilitet skal sikres genne et fleksibelt uddannelsessystem.

Sammenhængen mellem mobilitet og uddannelse kalder jeg *mobication* (mobility through education).

Mobication handler om, at fremtidens uddannelsespolitik må fremme arbejdskraftens mobilitet, og at det skal ske ved, at den enkelte motiveres til et livslangt engagement i egen kompetenceudvikling;

Mobication understreger, at koordineringen mellem arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik bliver afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, og at koordinationen mellem beskæftigelses- og uddannelsespolitik bliver de næste års største økonomisk-politiske udfordring.

Tre faser

Lighed og forskelle mellem Flexicurity og Mobication

Mobication er en videreførelse af den vækstmodel, som kaldes flexicurity.

Alligevel adskiller den sig fra denne.

1. 1995-2000: Fleksibilitet i ansættelsesforholdet og sikkerhed ved afskedigelse var i centrum – flexicurity var begrebet;
2. 2000-2008: Der blev lagt vægt på incitament til at arbejde – incitament var begrebet, og sammen med skattestrukturen blev

dagpengeregler og andre velfærdsydelser ændret for at tilskynde arbejdskraften til at komme i arbejde så hurtigt som muligt og at blive på arbejdsmarkedet så længe som muligt;

3. 2008-: Perspektivet er igen ændret, denne gang i retning af at lægge vægt på den enkeltes motivation til et livslangt engagement i egen kompetenceudvikling – motivation er begrebet, og hermed er uddannelsespolitikken kommet i fokus for spørgsmålet om beskæftigelse.

Fleksible ansættelsesforhold anses stadig som vigtige, det samme gør sikkerhed ved afskedigelse. Der lægges også stadig vægt på anvendelse af incitamenter. Alligevel er fokus skiftet fra, hvad der sker, når man bliver ledig, til hvordan der sker opkvalificering, når man er i beskæftigelse.

Visioner og begrundelser

Den internationale debat er i dag præget af to visioner. Den danske regering har tilsluttet sig begge ved resolutioner vedtaget af Det Europæiske Ministerråd.

Livslang læring – som understreger behovet for, at det enkelte individ sættes i centrum og gives motivation til systematisk at udvikle sine kompetencer over et helt livsforløb.

Livslang vejledning – som understreger, at den enkelte skal læres, vejledes, rådgives og tilskyndes til at blive mobil på tværs af arbejdsmarkeder, brancher, fag og sektorer.

Begge visioner bygger på antagelsen om, at fremtidens arbejdsmarked vil være mere dynamisk end nogensinde, og at vilkårene for produktion, serviceydelser og beskæftigelse er under forandring.

Aktuelt er vi optaget af den konjunkturelle krise, finanskrisen har udløst. Det ændrer dog ikke ved, at den største udfordring er strukturel.

De vigtigste strukturelle forandringer er den markante økonomiske vækst uden for USA og Europa (i Kina, Indien, Indonesien, Brasilien og Argentina), og at konkurrencen drejer sig om at udvikle nye teknologier, anvende nye måder at organisere arbejdet og at lede virksomheder på og at skabe politikker der fremmer arbejdskraftens livslange kompetenceudvikling.

Fra flexicurity til mobication

I de senere år har flexicurity stået som et centralt begreb i debatten om, hvordan regulering af arbejde og velfærd kan sikre sammenhæng mellem udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft.

I den forbindelse kan flexicurity ses som svaret på de strukturelle udfordringer, der kendetegnede 1990'erne, hvor arbejdsmarkedene

Livslang vejledning
og læring

Udfordringen er at
sikre sammenhæng
mellem udbuddet
af og efterspørgs-
len efter arbejds-
kraft

skulle tilpasse sig de nye regionale fællesmarkeder (NAFTA, ASEAN, MERCOSUR), det indre marked i EU og de nye globale handelsbetingelser fastlagt af GATT, senere WTO.

Globaliseringen var i sin første fase, og sammen med virksomhederne og arbejdsmarkedets organisationer reagerede de nationale regeringer ved at gøre ansættelsesforhold og arbejdsbetingelser mere fleksible end tidligere. Flexicurity var på den måde en reaktion på den fase, hvor der blev skabt betingelser for globalisering, og hvor deregulering af konkurrencebetingelserne sammen med mere fleksible arbejdsbetingelser indgik som redskaber.

Der er også en strukturel krise

Skjult bag finanskrisen findes en strukturel krise, der går ud på, at der i øjeblikket foregår en voldsom konkurrence om at udpege fremtidens konkurrencedygtige virksomheder, lande og regioner.

Konkurrencen om nye teknologier og arbejds måder er især hård mellem USA, Europa og Japan. Konkurrencen på omkostninger er særlig brutal mellem Kina, Indien, Indonesien på den ene side og USA og Europa på den anden.

Sådan har det været siden globaliseringens første fase.

Den ny normalitet

Globaliseringens anden fase

Den nuværende strukturelle krise afslører dog globaliseringens næste fase. Her drejer konkurrencen sig om teknologi og kompetencer og mindre og mindre om omkostninger. Nogle af de nye vækstøkonomier – Kina især – udfordrer i dag de vestlige lande på teknologi og forskning.

Det viser sig også i den aktuelle udvikling i efterspørgsel efter arbejdskraft. En ny normalitet er ved at blive dannet.

Her viser det sig nemlig, at krisen ikke alene rammer de ufaglærte, som var de første til at blive kastet ud i arbejdsløshed i 2008, men også de faglærte og endda akademikere som nu alle har problemer enten med at komme ind på eller tilbage på arbejdsmarkedet.

Her viser det sig også, at virksomheder og den offentlige sektor har problemer med at finde ledig arbejdskraft med de nødvendige kvalifikationer.

Kravene til arbejdskraftens kompetencer er opadgående

I forhold til tidligere kriser i 1980'erne og 90'erne er udviklingen bemærkelsesværdig. Den viser, at kravene til arbejdskraftens kompetencer er opadgående, og at arbejdsmarkedet udvikler sig i to retninger:

- Mod jobområder, hvor der anvendes komplicerede teknologier i forbindelse med dannelse og fornyelse af viden.
- Mod jobområder, hvor mindre komplicerede teknologier anvendes i forbindelse med ydelse af service og levering af omsorg.

Der er derfor gode grunde til at antage, at fremtidens arbejdsmarked vil være karakteriseret ved et paradoks – mangel på kompetent arbejdskraft, samtidig med overskud på arbejdskraft med begrænsede kompetencer.

Paradokset kommer til udtryk i det forhold at både ufaglærte og faglærte såvel som højt uddannede, har problemer med at komme ind på arbejdsmarkedet.

Mobication

Mobication bygger på at den antagelse, at fremtidens jobmuligheder bliver mere omskiftelige end i dag. Og at uddannelsespolitikken bliver det centrale politiske område til at sikre arbejdskraftens kompetenceudvikling, men også til at skabe ansættelsessikkerhed for den enkelte ved at, alle har og løbende opkvalificeres med relevant uddannelse.

På den måde bygger mobication videre på den danske flexicurity-model, men adskiller sig også fra denne. Det er kompetencer og ikke fleksibilitet, der sikrer vækst. Af samme grund kommer uddannelsespolitikken i centrum for den samlede beskæftigelsesindsats, og er på vej til at blive inddraget i den strukturpolitiske ambition om at skabe konkurrencefordele for dansk økonomi på et mellemlangt (5-7 år) og et langt (20-30 år) sigte.

Med mobication forstås derved det forhold,

1. at kompetenceudvikling systematisk anvendes til at fremme mobilitet på og mellem arbejdsmarkeder;
2. at det i fremtiden er arbejdskraftens mobilitet, der er afgørende for dens tilknytning til et stadig mere dynamisk arbejdsmarked; og
3. at fremtidens beskæftigelsespolitik må sætte uddannelse og kompetenceudvikling i centrum, og at indsatsen for begge må betragtes som en investering i arbejdskraftens fremtidige tilpasningsevne.

Uddannelsessystemet i centrum

Mobication udfordrer uddannelses- og beskæftigelsespolitikken. Danmarks fremtidige konkurrenceevne afhænger af, at uddannelsessystemet bliver i stand til at fremme arbejdskraftens evne til (a) at bevæge sig fra job til job (jobmobilitet), (b) flytte sig geografisk (geografisk mobilitet), (c) påtage sig flere jobfunktioner over et karriereforløb (funktionsmobilitet), og (d) bevæge sig fra uddannelse til arbejde og fra arbejde til uddannelse med så få omkostninger som muligt (transitionsmobilitet).

Herved udsættes uddannelsessystemet for mindst fire udfordringer:

1. Den enkelte skal motiveres til et livslangt engagement i egen kompetenceudvikling. Fokus på den enkelte skal ses inden for rammerne

Jobmulighederne bliver mere omskiftelige end i dag

Tre forhold ved Mobication

Mindst fire faktorer er bestemmende for Danmarks fremtidige konkurrenceevne

Krav til det kommende uddannelsessystem

af virksomhedernes arbejdskraftbehov og samfundets behov for kompetente og mobile borgere. Det vigtigste redskab til fremme af motivation er pædagogik. I fremtiden bør pædagogik kombineres med et sammenhængende system for rådgivning og vejledning og en systematisk anvendelse af økonomiske incitamenter.

2. Kompetencer kan opnås gennem uddannelse, men også gennem sociale aktiviteter – på arbejde, i familie, ved frivilligt arbejde. Det indebærer, at det anerkendes, at kompetenceudvikling kan ske gennem uddannelse, men også via uformelle aktiviteter. Realkompetencer må derfor anerkendes på lige fod med det formelle uddannelsessystem. Det indebærer også, at arbejdspladsen må organiseres således, at betingelserne for læring fremmes.
3. Der skal skabes et sammenhængende og fleksibelt uddannelsessystem. Traditionelt er uddannelsessystemet adskilt i »bokse«, fra grunduddannelser til videregående uddannelser, alle adskilt fra hinanden ved formelle adgangskrav. Kompetenceudvikling kræver, at der etableres mange indgange, (for alle på alle kompetenceniveauer); at der etableres lette overgange (et sammenhængende meritoverførselssystem), og at der udvikles åbne tilgange (at adgangskravene baseres på realkompetencer såvel som formelle kompetencer).
4. Der skal dannes et sammenhængende system for rådgivning og vejledning. Hidtil har vejledning været spredt på mange institutioner og foregået ved personkontakt. I fremtiden bør der etableres et system, der er overskueligt, sammenhængende og kendt af unge og voksne som det sted, hvor man kan henvende sig om alle typer af uddannelses- og karrierespørgsmål. Rådgivning gennem web-portaler bør udvikles for de mange, mens vejledning må koncentreres om bestemte grupper med særlige behov.

Ove K. Pedersen er professor ved CBS, København, Department of Business and Politics.

Almengørelse af overenskomsterne – et middel mod social dumping?

Den danske model er presset af et betydeligt fald i LO-forbundenes medlemstal og af social dumping fra en massiv indvandring af arbejdskraft. Spørgsmålet er, om en almengørelse af overenskomsterne, som kendes fra Norge og andre EU-lande, kan være med til fortsat at sikre en fortsat opretholdelse af det danske overenskomstsysttem og høje organisationsprocenter.

AF FLEMMING IBSEN

Det danske arbejdsmarked har det seneste tiår oplevet et markant fald i den samlede organisationsprocent. Faldet er primært indtruffet i den private sektor, og helt overvejende i brancher hvor arbejdsgiverne ikke er organiserede og overenskomstdækningen er lav eller ikke eksisterende. I den samme periode har det danske arbejdsmarked modtaget en massiv indvandring af udenlandsk arbejdskraft, der helt overvejende har arbejdet på løn- og arbejdsvilkår, der har ligget langt under det niveau, som danske overenskomster sikrer. Den udenlandske arbejdskraft udkonkurrerer dermed den danske arbejdskraft gennem social dumping, og da de udenlandske lønmodtagere for hovedpartens vedkommende fravælger medlemskab af fagforeningerne, bliver den danske model endnu engang taberen.

Data fra en stor lønmodtagersurvey, gennemført af Ibsen, Høgedahl og Scheuer i 2010 på Center for arbejdsmarkedsforskning på Aalborg Universitet, Carma, peger ret så entydigt på, at der er en sammenhæng mellem graden af overenskomstdækning og lønmodtagernes tilbøjelighed til at blive medlem og fastholde deres medlemskab af en fagforening, i dette tilfælde en LO-fagforening. Jo større overenskomstdækning, jo større tilbøjelighed til at fastholde medlemskabet af en fagforening. Den



Udenlandsk arbejdskraft udkonkurrerer den danske arbejdskraft

Jo større overenskomstdækning, jo større tilbøjelighed til at fastholde medlemskabet af en fagforening

manglende overenskomstdækning og håndhævelse af overenskomsternes indhold fører således til tab af både medlemmer og jobs til danske lønmodtagere. I Norge har man i årevis bekæmpet social dumping med en 'almengørelse' af overenskomsternes indhold til hele det uorganiserede arbejdsmarked. Kan almengørelse af de partsaftalte danske overenskomster til det uorganiserede arbejdsmarked være med til at stabilisere den danske model, dels gennem bekæmpelse af social dumping, dels gennem organisering af flere medlemmer i fagforeningerne?

Almengørelse af overenskomsterne – det norske eksempel

Ligeværdige
arbejdsvilkår

I den norske lov om 'Almengøring af tariffaftaler m.v.' fra 1993 understreges det, at det er lovens formål at sikre udenlandske arbejdstagere løn- og arbejdsvilkår, som er ligeværdige med de vilkår, som norske arbejdstagere har. Det følger af lovens forarbejder, at loven om Almengøring også har til formål at undgå uheldig konkurrenceforvridning over for virksomheder med norsk arbejdskraft.

Bekæmpelse af
social dumping

Loven om almengøring i Norge er således primært rettet mod at bekæmpe social dumping, og i den forstand er dens formål således særdeles relevant for det danske arbejdsmarked, hvor både danske lønmodtagere og danske virksomheder føler sig generet af lønkonkurrencen fra den billige udenlandske arbejdskraft.

Påsyns- og
informationspligt

Det er i Norge typisk kun dele af overenskomsten, der almengøres ofte bestemmelser om mindsteløn og bestemte arbejdsvilkår. Kravet om en almengørelse kan fremsættes af en arbejdstager- eller en arbejdsgiverorganisation, som er part i aftalen, og som har indstillingsret hertil.

Ifølge loven om almengørelse har 'opdraggivere' påsyns- og informationspligt i forhold til underleverandører. Hovedleverandøren har desuden pligt til at påse, at arbejdstagerne hos underleverandører har løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med almengøringsforskrifterne. Tillidsrepræsentanterne har desuden ret til at opnå informationer om underleverandørernes løn- og arbejdsvilkår, og i norsk lovgivning er der en form for 'kædeansvar', kaldet 'solidaransvar', således at opdraggiver hæfter for løn. En lønmodtager, som ikke får udbetalt løn efter almengøringsloven, kan rette krav mod en eller flere af opdraggiverne, altså en form for 'selvskyldnerkaution'.

Mindstelønninger
kan de facto virke
som løntrykkeri

Fire brancher er i 2011 omfattet af almengøringsforskrifterne: byggebranchen, skibs- og værkstedsindustrien, herunder olieindustrien, landbrug- og gartnerier, og rengøringsbranchen.

Den generelle konklusion på den norske evaluering af almengørelsen af overenskomster på de områder, hvor det er gennemført, er overordnet positiv i den forstand, at loven har virket efter hensigten. Men det nævnes også, at et af problemerne har været 'almengørelse

som håndhævelse af overenskomsternes mindstelønninger', al den stund norske lønmodtageres faktiske lønninger ligger langt over overenskomsternes mindstelønninger. Hvis almengørelse betyder, at den udenlandske arbejdskraft netop havner på mindstelønningerne, vil de facto komme til at fungere som løntrykkere og sænke lønniveauet inden for branchen.

LO-fagbevægelsens holdning til almengørelse af overenskomsterne

LO-fagbevægelsens holdning til den norske almengøringsmodel er negativ, hvilket primært hænger sammen med to forhold: Dels troen på egen styrke til, via aftalevejen, at klare problemerne selv, dels frygten for, at almengøringsmodellen, med lovgivning om overenskomsternes udbredelse vil blive starten på aftalemodellens udhulning, ikke mindst når/hvis de borgerlige politikere er ved magten.

Men LO-forbundene har i perioden 1995 til 2010 tabt ca. 300.000 medlemmer og forventer de næste fire år at tabe yderligere 100.000 medlemmer. Det gode spørgsmål er derfor: hvor længe har LO-forbundene styrke til alene at satse på aftalevejen? Det vil under alle omstændigheder både kræve hjælp fra lovgivningsmagten og politikerne at bekæmpe social dumping.

Politikerne og kampen mod social dumping

Den siddende regering har på en lang række områder støttet fagbevægelsens kamp mod social dumping, både når det gælder opsporing af illegal arbejdskraft og registrering af udenlandske virksomheder. København og Odense kommune er begge gået ind i kampen mod social dumping med støtte til den traditionelle fagbevægelse gennem etableringen af sociale klausuler på offentlige opgaver, der udbydes i licitation. Der er krav om, at både dansk og udenlandsk arbejdskraft skal arbejde på danske løn- og arbejdsvilkår, og kædeansvar for hovedentreprenør over for underentreprenører, når det gælder håndhævelsen af danske overenskomster.

Dansk fagbevægelse er udmærket klar over, at man behøver hjælp fra politikere, når det gælder kampen mod social dumping og tab af medlemmer både til de gule fagforeninger og til sofaen. Men man er uenig om midlerne, og derfor siger man indtil videre nej til at kræve almengørelse af overenskomsterne, men hvor længe har man råd til at håndhæve det standpunkt?

Flemming Ibsen er professor indenfor statskundskab ved Aalborg Universitet og er tilknyttet Center for Arbejdsmarkedsforskning CARMA.

LO-modstand mod almengøringsmodellen

Det offentlige og social dumping

Fra welfare til workfare i arbejdsmarkeds- og socialpolitikken

Siden 80'erne/90'erne er der både i arbejdsmarkeds- og socialpolitikken sket et skifte væk fra welfare til workfare. Det er forskydning fra vægt på sikring af rimelig forsørgelse plus ret til arbejde til i stedet at lægge vægt på krav om aktivering, arbejdspligt og arbejdsudbud. Udviklingen har sit udspring i USA, men har også manifesteret sig i Tyskland og Danmark, hvor arbejdsmarkedsreformerne har en række fælles træk.



AF HENRIK HERLØV LUND

Fra 80'erne/90'erne sker der i først USA¹ og sidenhen i Europa gradvist et skifte i arbejdsmarkeds- og efterhånden også socialpolitikken. Der er tale om en forskydning fra oprindeligt at lægge hovedvægten på mål om forsørgelse, indkomstsikring og ret til beskæftigelse til i stedet i stigende grad at lægge vægt på mål om aktivering, arbejdspligt og øget arbejdsudbud.

Forskydning fra
beskæftigelse til
aktivering

Hermed følger også en ændret tilgang til *ydelserne* i de arbejdsmarkeds- og socialpolitiske ordninger. Fra at lægge vægt på at sikre rimelig indkomst og rimelige levevilkår (forsørgelse) forskydes vægten over mod at skabe incitament til at finde og fastholde arbejde gennem reduktion af ydelser og stramning af adgang til og vilkår for ydelserne.²

Markant skift
i økonomisk teori
og politik

Baggrunden for udviklingen må søges i det forudgående skifte, som i 70'erne og navnlig 80'erne sker i den fremherskende økonomiske teori og politik, hvor neoliberalismen trænger frem. Et centralt mål for neoliberalismen er at rehabilitere markedet, herunder arbejdsmarkedet. Hertil er instrumenterne for det første et øget arbejdsudbud og for det andet øgede incitament til lønmodtagerne til at søge og fastholde arbejde gennem at tilpasse ydelserne (nedad).³

Efterhånden breder denne tilgang sig fra de direkte arbejdsmarkedspolitiske ydelser, navnlig arbejdsløshedsforsikring/dagpenge, til også at dække de socialpolitiske ydelser for mennesker udenfor arbejdsmar-

kedet, hvorved socialpolitikken i stigende grad underordnes kravene om et fleksibelt arbejdsmarked. Herved sker der også et skift i socialpolitikken: Væk fra fokus på omfordeling og indkomstsikring og hen imod større vægt på arbejdsincitament og foranstaltninger til at bringe mennesker i arbejde.

Væsentligt for udbredelsen af denne workfare tilgang i arbejdsmarkeds- og socialpolitikken er navnlig, at den vinder indpas i og overtages af (social)demokraterne. Det mest fremtrædende eksempel herpå er Tony Blairs »New Labour« i Storbritannien, hvorfra denne »arbejds politik« spredte sig i de europæiske socialdemokratier som en del af den såkaldte »Tredje vej«.

Hartz-reformerne i Tyskland.

Et om end sent eksempel på en sådan socialdemokratisk formidlet om-lægning væk fra welfare og hen imod workfare er de såkaldte »Hartz-reformer« i Tyskland 2004-2005. På det tidspunkt gennemførte den da-værende socialdemokratiske regering under kansler Gerhard Schröder en omfattende liberalisering af det tyske arbejdsmarked. Forslagene hertil blev formuleret af personaleinspektør Peter Hartz fra folkevogns-fabrikken VW.

Hartz-reformerne bestod af 4 love med følgende hovedindhold:⁴

- Skærpede krav til ledige om rådighed og om accept af jobtilbud.
- Udvidet adgang for arbejdsgiverne til midlertidige ansættelser.
- Udvidelse for arbejdsgiverne af mulighed for at oprette »minijobs« med fast indkomstgrænse på 400 euro = ca. 3300 kr, hvor den ansatte er fritaget for at betale skat og socialforsikringsbidrag.
- Oprettelse af »Midijobs«, støttede jobs til en månedsløn på 400-800 euro, hvor arbejdsgiverne har reduceret betaling af skat og sociale bidrag.
- Reduktion af dagpengeperiode fra hidtil max. 32 måneder, således at den for 55-64 årige forkortes til 18 måneder og for under 54 årige forkortes til 12 måneder.
- Administrativ sammenlægning af langtidsledige og bistandsklienter, idet det hidtidige mellemtrin for langtidsledige mellem dagpenge-satsen og kontanthjælpsydelsen afskaffes, således at langtidsledige overgår til kontanthjælpslignende ydelser.
- Indførelse af halv bistandsydelse for hjemmeboende unge under 25 år.

For Schröder var formålet at foregribe markedskræfterne – dvs. at gennemføre liberaliseringer der imødekom erhvervslivets krav. Navnlig skulle erhvervslivets omkostninger ned. Det indebar besparelser på velfærdsydelse, da den tyske »arbejdsmarkedsbaserede« velfærds-

Stor udbredelse af workfare-tankegangen

De såkaldte »Hartz-reformer« i Tyskland 2004

Indholdet af Hartz-reformerne

Den tyske »arbejdsmarkedsbaserede« velfærdsmodel

model bygger på, at velfærdsydelse finansieres via sociale bidrag, som både arbejdsgivere og lønmodtagere betaler til. Samtidig skulle arbejdsgiverne have udvidet adgang til arbejdskraft og det til lavere lønninger for at øge produktivitet og konkurrenceevne. Efter Schrøders opfattelse havde reformerne æren for, at ledigheden faldt i Tyskland fra 2005 og fremefter.

Reformerne havde en vis positiv effekt men havde også negative bieffekter

Det må nok anerkendes, at Hartz-reformerne havde en vis positiv effekt for den tyske økonomiske vækst og beskæftigelse efter 2005. Men stigende vækst og beskæftigelse indtraf i denne periode ikke blot i Tyskland men også i resten af EU og den vestlige verden, herunder i Danmark – i hvert fald frem til finanskrisen i 2009. Grunden til den tyske beskæftigelsesfremgang var derfor i nok så høj grad det internationale økonomiske opsving, som fra USA bredte sig til resten af den globale økonomi midt i 00'erne. Efter finanskrisen forblev beskæftigelsen i Tyskland høj i modsætning til den stærkt stigende ledighed i det meste af vesten i øvrigt, men årsagen kan ikke blot tilskrives Hartz-reformerne men må igen også søges i andre forhold. Den gunstige udvikling i beskæftigelsen i Tyskland hang nøje sammen med, at fagbevægelse og erhvervsliv efter krisen blev enige om at tilpasse beskæftigelsen gennem tilpasning af arbejdstiden (og lønnen) i modsætning til fx i Danmark, hvor tilpasningen skete gennem afskedigelser. Arbejdstiden reduceredes midlertidigt, men lønmodtagerne sikredes deres job mod en tilsvarende midlertidig reduktion i den udbetalte løn.⁵

Reformerne skaber nye typer af lavtlønsjobs – de såkaldte »working poor«

Samtidig må det fremholdes, at væksten i beskæftigelsen på grund af Hartz-reformerne primært skete i de nye typer lavtlønsjobs, ja tilmed på bekostning af normallønnede, fuldtidsbeskæftigede og faste jobs. Normalarbejdsbegrebet er i stigende grad blevet opløst gennem den udvidede adgang for arbejdsgiverne til at oprette vikariater og midlertidige ansættelser – især i servicesektoren. Hartz-reformerne har altså ført til fremkomsten af et todelt arbejdsmarked. Endvidere har Hartz-reformerne gennem etablering og udbredelse af lavtlønsjobs ført til udbredt løndumping. Takket være Hartz-reformerne har Tyskland fået et nyt »lavtlønsproletariat« eller såkaldte »working poor«⁶, som på trods af, at de har arbejde – men netop i kraft af reformernes lave lønninger – de facto er fattige. »Statsorganiseret fattigdom« kunne man også kalde systemet, fordi mange af de jobs, som er oprettet takket være Hartz-reformerne, er så dårligt betalt, at det offentlige er tvunget til at supplere lønnen med bistandshjælp.

Svækkelse af overenskomst-systemerne

Med udbredelsen af midlertidige arbejdskontrakter og deltidsansættelser har Hartz-reformerne svækket overenskomstdækningen af tyske arbejdspladser, som er faldet til under 50%. Dermed har reformerne selvsagt svækket den tyske fagbevægelses evne til at gennemføre gode løn og arbejdsforhold. Som et resultat blandt andet heraf faldt

reallønnen i Tyskland efter Hartz-reformerne 3-4%, og selvom den har rettet sig noget siden ligger reallønnen i Tyskland i 2012 stadig 1% under niveauet for 2000.

For det tyske socialdemokrati, hvis daværende leder Gerhard Schröder jo gennemførte reformerne, har konsekvenserne været en politisk katastrofe. Partiet mistede befolkningens tillid til, at det både kan sikre gode, vellønnede job og sociale resultater. SPDs image som »den lille mands parti« blev undermineret.

Ved valget til Europaparlamentet juni 2004 manifesteredes utilfredsheden blandt kernevælgerne. SPD gik fra godt 31% af stemmerne til 21,5% – en tilbagegang på næsten 10 procentpoint og det dårligste resultat nogensinde. Siden har både EU parlamentsvalg og rigsdagsvalg i 2009 markeret nye lavpunkter for SPD med henholdsvis 20,8% og 23% af stemmerne – milevidt fra de 40-45% partiet på sit højdepunkt høstede under Willy Brandt sidst i 60'erne og først i 70'erne.

Fra welfare til workfare i Danmark.

I Danmark har »workfare strategien« også vundet indpas, hvilket også i Danmark har involveret socialdemokraterne. I det hele taget har arbejdsmarkedsreformerne i Danmark og Tyskland flere fælles træk, men forløber i Danmark over en længere periode end i Tyskland. I Danmark begynder udviklingen under Nyrup-regeringerne. Det sker navnlig med »Arbejdsmarkedsreformen« i 1994, der blev starten på flere af hinanden følgende forkortelser af dagpengeperioden fra 9 til 7 år (1994). Samtidig fjernede »Arbejdsmarkedsreformen« retten til at optjene dagpengeret under aktivering. Med »Aktivloven« i 1998 strammedes arbejdsmarkedspolitikken igen: Dagpengeperioden sænkede nu til 4 år, dagpengesatserne reduceredes og der indførtes skærpede krav om aktivering.

Denne stadigt stærkere workfarepolitik videreførtes af VK-regeringerne under Fogh fra 2001, som ikke mindst udbredte workfarepolitikken til også at omfatte socialpolitikens område. Som et udtryk herfor flyttedes ansvaret for de arbejdsløse kontanthjælpsmodtagere fra Socialministeriet over i Beskæftigelsesministeriet. Efterfølgende gennemførte VK-regeringen i 2004 det såkaldte matchsystem med inddeling af kontanthjælpsmodtagere efter arbejdsmarkedsparathed og skærpede i den forbindelse også sanktionerne for »arbejdsmarkedsparate« kontanthjælpsmodtagere. Det skete samtidig med, at refusionssystemet til kommunerne i forbindelse med kontanthjælp blev omlagt, således at der indførtes lavere refusion for »passiv forsørgelse« af arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere og højere for »aktivering« heraf. Endvidere reduceredes kontanthjælpsydelse med henblik på ikke mindst at øge arbejdsincitamentet for ikke-arbejdsmarkedsparate kon-

Svækkelse af det tyske Socialdemokrati

Arbejdsmarkedsreformerne i Danmark og Tyskland har flere fælles træk

Workfare-politikken er heller ikke i en dansk optik af ny dato ...

tanthjælpsmodtagere gennem starthjælp, kontanthjælpsloft og de øvrige »fattigdomsydelser«.

I 2010-2011 vender fokus tilbage til selve arbejdsmarkedspolitikken. Her gennemfører VK først i 2011 sammen med DF, som led i »Genopretningspolitikken«, en dagpengereform, hvor dagpengeperioden halveres fra 4 til 2 år og genoptjeningsperioden øges fra 26 til 52 uger over 3 år. I 2011 gennemføres også, sammen med DF og de Radikale, »Tilbagetrækningsreformen«, hvorefter efterlønsalder og pensionsalder begyndende fra 2014 gradvist forhøjes.

... og den bliver videreført af den nuværende SRSF-regering

Den nuværende SRSF-regering under socialdemokratisk ledelse har videreudbygget skiftet fra welfare til workfare. I et »visionsoplæg« fra ledende socialdemokrater, herunder beskæftigelsesminister Mette Frederiksen, har man afsvoret omfordeling som en vigtig opgave. I stedet udpeges afvikling af overførselsindkomstsyste­met til fordel for aktivering og arbejde – vs. workfare – som det centrale mål for arbejdsmar­keds- og socialpolitikken: »I titusindvis skal vi have folk på overførsler ud på arbejdsmarkedet, helt eller delvist, og vi skal sætte en målsat barriere for, at ingen unge mennesker ender på kontanthjælp i længere tid.«⁷

De yderligere reformer, som SRSF har gennemført (reform af førtidspension og fleksjob og reform af kontanthjælp), bærer også workfare-politikkens tydelige stempel: For det første skiftet i *reformmålene* fra vægt på forsørgelse til fokus på aktivering og arbejdspligt. For det andet skiftet i *reformvirkemidlerne* fra indkomstsikring til økonomiske incitamenter til at arbejde (mere) gennem lavere ydelser og strammere adgang og vilkår for overførselsindkomster. Og for det tredje skiftet i henseende til *reformeffekt* fra at sikre ret til arbejde til at sikre arbejdsudbud og dermed lavere lønudvikling.

Noter

- 1 Jf. Hansen, Finn Kenneth: *Fra welfare til workfare*. Social Kritik nr. 59/60, 1999.
- 2 Jf. Thorfing, Jacob: *Fra welfare til workfare*, s 6. Gjallerhorn – tidsskrift for professionsuddannelser nr. 10, 2009.
- 3 Jf. Lind, Jens og Iver Hornemann Møller: *Arbejdsmarkedspolitikken og aktivering af arbejdsløse*, s. 15. I Tidsskrift for arbejdsliv, nr. 1, 2001.
- 4 Jf. Isaksen, Jacob; Uffe Mikkelsen og Peter Beck Nellemann: *Arbejdsmarkedsreformer i Danmark og Tyskland, Kvartalsoversigt fra Nationalbanken*, 3. kv. 2007 – del 1, s. 76 – 77 og Weper, Torben: *Barske reformer skal redde tysk økonomi*, Ugebrev A 4 nr. 26 2004, s. 2.
- 5 Jf. Halkjær, Jon Lystlund og Mads Peter Kindt: *Den tyske model*. Weekendavisen, 29.06.12
- 6 Jf. Stampe, Mads: *Working poor – et fælleseuropæisk problem*. Notat 05.11.12 og jf. Weper, Torben: Ovenfor anførte værk.
- 7 Sass-Larsen, Henrik, Bjarne Corydon, Mette Frederiksen: *Socialdemokraterne er bedst for Danmark*. Kronik, Politiken. 20.08.12 <http://politiken.dk/debat/kroniker/ECE1725070/socialdemokraterne-er-bedst-for-danmark/>

Skattekonkurrence svækker velfærdsstaten

Artiklen ser på, hvilke konsekvenser det har, at flere og flere lande deltager i en international skattekonkurrence, og hvilke initiativer der kan tages for at bremse denne udvikling til stor skade for velfærdsstaten.

AF PREBEN ETWIL

Væsentlige dele af den danske velfærdsstat bygger på, at den bliver finansieret af, at folk betaler en væsentlig del af deres indkomster i skat. Går skatteindtægterne ned, bliver de forskellige offentlige serviceydelser sat under pres. Enten bliver de skåret ned, eller også overgår de til brugerbetaling. Den budgetmæssige ligning er klar: Uden øgede skatteindtægter – kan man ikke fastholde uændrede offentlige velfærdsydelser.

Presset er taget til i de senere år. Der kan peges på mindst to sammenhængende årsager: Den økonomiske krise og den stigende globalisering.

Den første forklaring er den økonomiske krise, der satte ind omkring 2008, og som betød, at det generelle skattegrundlag sammen med økonomien skrumpede. Tendensen blev yderligere forstærket af det forhold, at krisen politisk og ideologisk styrkede den neo-liberale tankegang om, at vejen ud af krisen gik gennem betydelige skattelettelser til de mest velbjegete. Opfattelsen var, at det var dem, der var med til at sætte gang i økonomien, og ved at give skattelettelser til denne gruppe, ville den økonomiske vækst komme tilbage. Det er imidlertid ikke sket. Til gengæld er den private opsparing steget betragteligt – til skade for den økonomiske vækst.

Globaliseringen er den anden forklaring. Stigende politisk og økonomisk integration med omverdenen er med til at stille nogle betingelser til dansk økonomi, der har betydet fjernelse af forskellige handelshindringer, der alt i alt gør det sværere for den danske stat at beskytte landets virksomheder fra den internationale konkurrence. Fjernelse af told og



Skat er nødvendig for at finansiere en velfærdsstat

Den økonomiske krise

Globaliseringen

subsidier betyder, at staten og virksomhederne må omstille sig til nye, internationale spilleregler. Internationalt har man set en tendens til, at landene reducerer deres selskabsskatter for at tiltrække eller fastholde virksomheder. Bagsiden ved disse tiltag er, at det presser finansieringen af den offentlige sektor.

Tager fra de fattige og giver til de rige

Dansk selskabs-
skat ned fra
25 % til 22 %

Den danske regerings aktuelle forslag om at sænke den danske selskabsskat fra 25 % til 22 % som led i den såkaldte vækstpakke, er et godt billede på, at regeringen hermed selv aktivt deltager i den igangværende europæiske skattekonkurrence, der i sidste ende kan være med til at afskaffe denne skattetype helt.

Dette må på alle måder betragtes som fordelingsmæssigt meget uheldigt. Især når man ser, at regeringen ønsker at finansiere skattelettelsen gennem øgede besparelser på kontanthjælp og Statens Uddannelsesstøtte. Det er da at give til de rige fra de fattiges bord.

Investeringer
giver mere end
skattelettelser

Hvis det virkelig var for at øge beskæftigelsen, viser beregninger, som regeringen selv har foretaget, at offentlige investeringer fx giver 15 gange så mange job som en lettelse af selskabsskatten for det samme beløb.

Problemet med en offentligt initieret investeringsløsning er angiveligt, at initiativet med stor sandsynlighed vil give et øget underskud på de offentlige finanser, dersom de øgede investeringer ikke bliver finansieret ved offentlige besparelser andre steder i den offentlige sektor – eller øgede skatteindtægter fra borgerne. Men hvorom alting er, så er løsningen jo ikke skattelettelser for udvalgte – og velaflagte – grupper.

Man tager penge
fra dem, der bru-
ger dem, og giver
dem til dem, der
ikke bruger dem

Selskabsskattelettelser er, udover at være fordelingspolitisk skæve, også udtryk for en dårlig makroøkonomisk tankegang, da al erfaring viser, at hvis man tager penge fra dem, der bruger dem på forbrug, og giver til dem, der ikke forbruger dem, vil der ikke komme gang i den private økonomi. Det harmonerer dårligt med, at stort set alle er enige om, at det er den private sektor, og det private forbrug, der primært skal trække os ud af den økonomiske krise.

Et internationalt problem

Man kan med rimelighed spørge, hvorfor en socialdemokratisk ledet regering overhovedet kan komme på den tanke, at ville sænke selskabsskatten.

Problemerne med
skattekonkurrence

Problemet ligger i, at hvis Danmark *ikke* forsøger at følge med i denne skattekonkurrence, kan landet faktisk risikere at miste arbejdspladser, hvis virksomhederne rent faktisk vælger at flytte til skattemæssigt billigere lande. Det er et problem, der har stået på i flere år, men som er blevet accelereret under den økonomiske krise, da stort set alle

de lande, som vi konkurrerer med, har forsøgt at tiltrække nye virksomheder gennem en gradvis lavere selskabsbeskatning. Det er for nyligt set i både Tyskland og Sverige.

Problemstillingen er som bekendt ikke af ny dato. Danmark har i globaliseringens navn mere end halveret selskabsskatten fra at den i 1985 var på 50% til i dag at udgøre 25%, og nu med yderligere forslag om at sænke den til 22%.

Udviklingen er dog ikke kun begrænset til Danmark. Siden 2000 er den gennemsnitlige selskabsskat i EU faldet fra 31,9% til 23,5% i 2012. Den samme udvikling er set i hele OECD-området, hvor selskabsskatten er blevet reduceret fra omkring 45% i midten af 80'erne til tæt ved 25% i dag.

Danmark følger så at sige bare med, så godt de nu kan, hvilket godt kan virke bekymrende al den stund, at en OECD-rapport for samme periode viser, at investeringer i ny produktion er gået den modsatte vej.

Indsigtsfulde personer med forstand på de dele, påstår ligefrem, at hvis den internationale skattekonkurrence ikke snart bliver stoppet, er der en reel fare for, at selskabsskatten helt vil forsvinde inden for de næste tyve år (fx CEVEA).

Regeringens aktuelle forslag om at sænke selskabsskatten må nødvendigvis ses i dette lys, da virksomhedskapital er langt mere mobil end arbejdskraft.

Derfor skal regeringens aktuelle selskabsskattelettelse ikke i sig selv kritiseres, men derimod den måde, som den er valgt at blive finansieret på.

Når alle lande vælger at sænke selskabsskatten, vil de lande, der vil fastholde den, tabe i kampen om arbejdspladser.

Det bør derfor erkendes, at hvis den internationale skattekonkurrence skal bremses, skal der forpligtende, internationale skatteaftaler på bordet – desto før desto bedre – For hvis selskabsskatten til sidst bliver helt udkonkurreret, vil den danske statskasse årligt miste i omegnen af 50 milliarder kroner, hvilket svarer til næsten halvdelen af hvad det danske sygehusvæsen koster.

Er EU problemet eller løsningen?

Der kan ikke herske tvivl om, at EU's fri bevægelighed af både kapital og arbejdskraft i høj grad både inspirerer og intensiverer de multinationale selskabers lyst til at flytte deres profitter til de lande, der er kendetegnet af en lav selskabsskat.

Skattekonkurrencen der åbenlyst kan være en fordel for enkelte firmaer og såmænd også lande, behøver absolut ikke at være til fordel for EU som helhed. Skattekapløbet giver nemlig bagslag for hovedparten af de europæiske borgere, al den stund at nogen jo skal betale

Ikke kun et dansk problem

Fare for at selskabsskatten helt forsvinder

Med globaliseringen følger muligheden for dødbringende skattekonkurrence

EU-Kommissionen arbejder med problemstillingen

regningen for skattelettelserne. Det sker typisk gennem offentlige besparelser.

EU-Kommissionen har også indset problemet, og har i flere år arbejdet på at opnå en vis harmonisering af erhvervsbeskatningen i Europa i lighed med de fælles momsregler, der i dag findes.

Problemstillingen med selskabsskatten er den, at det er umuligt at fastholde fælles høje skattesatser, dersom nogle lande kan få en fordel af at underbyde de andre. Det betyder, at det kun er muligt at fastholde den aftalte beskatning, hvis der er en forpligtende mekanisme, der sikrer, at et land ikke – uden straf – kan afvige fra det fastsatte minimumsniveau.

Et sådan regelsæt vil nok stride mod det forhold, at der i Danmark er relativ bred politisk enighed om, at skattepolitikken er et nationalt anliggende. Spørgsmålet er imidlertid, om et internationalt problem kan løses alene med national lovgivning. Svaret er nej.

Det skal også erkendes, at det vil være politisk vanskeligt, ja nærmest umuligt at tænke sig, at EU kan finde frem til det fælleseuropæiske kompromis, der sætter en effektiv prop i det skattehul, der så åbenlyst er opstået i kølvandet af kapitalens fri bevægelighed.

Forpligtende internationale skatteaftaler er helt nødvendige

Hvis denne dødbringende, internationale skattekonkurrence ikke kan reguleres, vil det ligefrem true danske arbejdspladser.

Løsningen er derfor internationale aftaler, og hvis EU ikke kan eller vil klare det, så må der dannes andre internationale fora, hvor forpligtende aftaler kan indgås. Og det mere end haster, hvis ikke en væsentlig og solid skattekilde til finansiering af velfærdsstaten forsvinder helt og havner på den historiske mødding.

Preben Etwil sidder i Socialpolitisk Forenings landsstyrelse, redaktionen af Social Politik og er kontorchef i Danmarks Statistik.

Ny socialminister – igen

AF LISBETH ZORNIG ANDERSEN, FORMAND FOR DEN SOCIALE TÆNKETANK SIF



Så kom den ventede ministerrokade, og ingen overraskelser her fra det sociale ringhjørne, desværre. For sædvanen tro var socialministerposten igen i spil. Hvad er der

med den post altså? Er det en plads, man render af, eller er det den plads, der betragtes som den nemmeste at bestride?

På godt tre år, hvor jeg har været tæt på det socialpolitiske spil, har der været fire forskellige socialministre. Min første chef, da jeg sad som børnerådsformand, var Karen Elleman, herefter overtog Benedikte Kiær hendes post. Så kom der et regeringskifte, som bragte Karen Hækkerup i spil, og nu er det så Annette Vilhelmsen, der skal prøve kræfter på det social område.

De tre foregående ministre var dygtige på hver deres måde, og fik sat gode ting i gang såsom Barnets reform, Hjemløsestrategien, Overgrebspakken, Tilsyn- og godkendelsesreformen osv. Så ingen kritik der. Men det provokerer mig helt vildt, at man på det sociale område, hvor vi bruger uanede store summer af penge, ikke kan have en gennemgående minister, der kan tage det lange seje træk med at følge en strategi, der ikke nødvendigvis giver synlig afkast de første år.

I Danmark går det den forkerte vej på det sociale område. Antallet af fattige børn og hjemløse stiger, ungdomsarbejdsløsheden stiger, andelen af anbragte børn er konstant, antallet af underretninger til myndighederne vedr. børn eksploderer og jeg kunne blive ved. OECD har lige sendt

Danmark fra en 3. plads til en 11. plads, når det gælder børnevelfærden. De andre skandinaviske lande ligger stadig i top. Det fortæller alt om, at Danmark er på en strukturel fejkurs, som det kræver stærkt og vedvarende lederskab at ændre.

Nu har vi så en ny minister på posten, som jeg tror, er dygtig, som de andre. Hvis hun altså får lov at blive og gøre de andres og sit eget arbejde færdigt.

Problemet er bare her, at ministre jo skal markere sig og dermed finde på nye ting, der kan give også dem en plads i socialhistorien. Og når det nu er sådan, så vil jeg anbefale ministeren at kaste sig over to områder indenfor hendes resortområde.

Det ene er at nedsætte en socialkommission, som også seks tidligere socialministre har anbefalet, der kan redefinere hele den sociale indsats, hvilket på trods af dygtighed hos ministre ikke er lykket. Den strukturelle fejkodning i systemet skal findes og fjernes.

Og så skal hun også kigge på socialrådgivernes faglighed og kravene til deres uddannelse både fagligt og menneskeligt. Og ikke mindst på deres ledes skræmmende dårlige lederegenskaber. Jeg har ikke tal på, hvor mange gange, jeg, når jeg begynder at granske sager, støder på udygtighed i socialrådgiverfaget. Jeg er ked af at sige det, for der skydes ved gud meget på de stakkels socialrådgivere, men det skal råbes ud fra hustagene, og vi og ministeren bliver nødt til at stille krav om dygtighed både ledelsesmæssigt og fagligt.

Skulle den nye minister have lyst til at drøfte det nærmere, giver jeg gerne en kop kaffe i den sociale tænketank, SIF, som tæller både tidligere misbrugere og tidligere ministre. Og dygtige socialrådgivere.

Anmeldelse af: Matilde Høybye-Mortensen, »I velfærdsstatens frontlinje«, Hans Reitzels Forlag, 2013



AF PETER BUNDESEN

I 2011 udkom Matilde Høybye-Mortensens Ph.d. afhandling *Velfærdsstatens dørvogtere*. Det var en omfattende sag på hele 458 sider. Nu er den ajourført og skrevet ned til en bog på 181 sider, hvilket gør fremstillingen meget mere tilgængelig.

Bogen, som nu hedder *I velfærdsstatens frontlinje*, handler om, hvordan beslutningstagning i forhold til brugerne

finder sted i offentlige velfærdsorganisationer, og de regler og administrative krav, som denne beslutningstagning er underlagt, både når det drejer sig om at lave undersøgelser og træffe afgørelser (s. 16).

Det er altså socialarbejdernes beslutningstagning, og styringen af denne, der er i fokus for bogens fremstilling. Denne kan dels betragtes som sidste led i en beslutningskæde, der går fra det politiske niveau til den enkeltes beslutningstager og/eller som et relationelt arbejde mellem bruger og den professionelle. I denne beslutningstagning er der altid en større eller mindre autonomi og dermed grundlag for et skøn for sagsbehandleren. Igennem de senere år har der været en øget interesse for at styre og systematisere denne del af velfærdssystemet gennem en såkaldt procesregulering, idet sagsbehandlerne bl.a. er blevet kritiseret for at være »privat praktiserende«.

Det, som MHM har fokus på, er altså ikke resultaterne af sagsbehandlingen men på, hvordan processen foregår, opleves og søges styret inden for de tre kommunale velfærdsområder: udsatte børn og unge, beskæftigelses- og ældreområdet.

Hun har især fokus på, hvordan brugen af beslutningsinstrumenter i stigende



grad er blevet indført til at styre processen. Et centralt spørgsmål bliver derfor: Hvad får beslutningsinstrumenterne sagsbehandlerne til at gøre, og hvad gør sagsbehandlerne ved beslutningsinstrumenterne?

De tre beslutningsinstrumenter, som MHM behandler, er dialogguiden/matchkategorisering inden for beskæftigelsesområdet, Fælles Sprog inden for ældreomsorgen og Integrated Children's System (ICS) inden for børneområdet.

Dialogguiden angiver en række områder af betydning for beskæftigelsespotentialer som sagsbehandleren skal berøre i samtalen med den arbejdsløse. Endvidere skal de arbejdsløse inddrages i tre matchkategorier. Matchkategori 1 er de, som umiddelbart står til rådighed, matchkategori 2 er de, som er indsatsklare, og matchkategori 3 er de, som hverken er arbejds- eller indsatsklare.

Fælles Sprog bruges til den funktionsvurdering, som visitator bruger, når hun skal vurdere, om ældre er berettiget til hjemmehjælp. Beslutningen skal træffes ud fra et helhedsbillede af den ældres behov og ressourcer på basis af især tre forhold: fysiologiske funktioner, den ældres udførelse af opgaver og handlinger og den ældres deltagelse i dagligliv og samfund (s. 58).

ICS bruges til at lave § 50 undersøgelser. Den består af seks dimensioner med dertil hørende beskrivelser, der skal afdekkes gennem undersøgelsen. Lovgivningens punkter er: 1) udvikling og adfærd, 2) familieforhold, 3) skoleforhold, 4) sundhedsforhold, 5) fritidsforhold og venskaber og 6) andre relevante forhold (s. 54).

Sigtet med at øge og udbygge anvendelsen af beslutningsinstrumenter er at

ensarte sagsbehandlerne beslutninger og hermed reducere det skønsmæssige råderum, som sagsbehandlerne har for deres beslutninger, der består af tre sammenhængende dele: problemdefinition, undersøgelse og valg i den konkrete situation (s. 71).

Indenfor hver af disse dele er der mulighed for et skøn; men brugen af beslutningsinstrumenter reducerer skønsmulighederne. ICS systemet reducerer især frihedsgraderne for undersøgelsen, idet den angiver hvilke områder, der skal undersøges. Matchkategorisering begrænset især frihedsgraderne for valgmuligheder, idet alle skal indplaceres i en af de tre matchkategorier. På ældreområdet skal undersøgelsen følge funktionsevne vurderingen, og ved valget er der kun få frihedsgrader, da man skal visitere til en ydelsespakke eller ydelser fra et katalog (s. 105).

Trods variationer på tværs af forvaltningsområderne oplever sagsbehandlerne generelt beslutningsinstrumenterne som en hjælp i mødet med borgerne. Det begrundes fx med, at de tydeliggør, at beslutninger ikke skyldes sagsbehandlerne egne subjektive holdninger, men er betinget af regler, som sagsbehandlerne skal følge.

Ulempen kan dog være, at usikre sagsbehandlere kan skjule sig bag beslutningsinstrumenterne og undgå at træffe en faglig begrundet beslutning. Her kommer MHM ind på, at der kan være forskellige tilgange til brugen af beslutningsinstrumenter. Hun skelner mellem en rationel og en konstruktivistisk tilgang.

Den rationelle tilgang til styring bygger på en række sammenhængende antagelser. For der første er der en række

instrumenter til at påvirke menneskelig adfærd. For det andet, at der er viden om, hvordan de forskellige instrumenter virker. Derfor kan man vælge den rette teknik ud fra en rationel vurdering af problemet og den ønskede forandring.

I den konstruktivistiske tilgang betragtes styringsinstrumenterne derimod som bestemmende for brugernes forståelse af virkeligheden, hvorfor de valgte styringsinstrumenter antages at have indflydelse på, hvad der betragtes som vigtigt, når der tildeles en velfærdsydelse. Den konstruktivistiske tilgang indeholder derfor en antagelse, om at der ikke findes neutrale styringsinstrumenter, idet de også påvirker forståelsen af ydelsens karakter og organisationens målsætning. Instrumenterne skaber praksis og gør noget synligt og andet usynligt (s. 110-111).

MHM argumenterer for en konstruktivistisk tilgang. Det er nok sådan, at et af de afgørende problemer ved brug af

beslutningsinstrumenter er, at den politiske og administrative ledelse i alt for høj grad anser dem som rationelle, hvilket skulle overflødiggøre skønsmæssige refleksioner hos sagsbehandlerne. Således skulle de kunne træde i stedet for faglige skøn og ikke være understøttende for de faglige skøn.

Det, som gør MHMs bog fornyende og interessevækkende, er, at hun fører læseren ind af døren til det velfærdsstatslige maskinrum, hvor beslutninger om velfærdsydelser til borgerne bliver truffet. Den gør den især velegnet til undervisningsbrug på professionsuddannelser, hvis lærebogsmateriale ellers i høj grad er domineret af læselet-udgaver af akademiske værker frem for at have fokus på de konkrete problematikker, som de studerende kommer ud i efter uddannelsen. Dette er en bog, som understøtter de studerende i at blive reflekterende praktikere.

NEKROLOG

Jenny Møberg er død

Trods medfødt muskelsvind og senere tilstødende hjerte- og åndedrætsvanskeligheder blev hun 65. Hun tog en socialrådgiveruddannelse.

En meget lille og fysisk svag kvinde i en stor el-kørestol med respirator bagpå, og med et livsmod og en åndelig spændvidde og et engagement i sine medmennesker og sit samfund, der tog pusten fra de fleste.

Jenny var aktiv i Sexualrådgivning for handicappede, i teater- og musiklivet, i bofællesskabet Blåhøjen, og jo ikke mindst i bestyrelsen for Socialpolitisk Forening Århus, hvor vi nød inspirationen fra hendes mange idéer og glæden ved hendes gode humør.

Tak fra os, som fik gaven at kende dig!

Elisabeth Aagaard Pedersen, Solveig Munk og Viggo Jonassen

SOCIALPOLITISK FORENINGS ORGANER

Formand

Robert Olsen, Kofoeds Skole

Landsstyrelsen

Birthe Povlsen, Dansk Socialrådgiverforening

Lise Jordahn, Professionshøjskolen Metropol

Louise Dülch Kristiansen,

Dansk Socialrådgiverforening

Mads Engholm, cand.scient.anth.

Mai Birk Andersen, stud.

Ninna Hoegh, Projekt UDENFOR

Ove Lund, formand for Socialpolitisk

Forening Hovedstaden

Preben Etwil, redaktionen for Social Politik

Internationalt udvalg

Annelise Murakami, formand

Bjørn Christensen

Helle Strauss

Joan Münch

Kay Jokil

Marianne Skytte

Ole Hammer

Ole Meldgaard

Rene Meyrowitsch, obs.

Lars Steinov, obs.

Socialpolitisk Råd

Lisbeth Zornig Andersen, Huset Zornig

Christian Sølyst, LO

Hanne Thomsen, Missionen blandt Hjemløse

Heiner Lützen Ank, Kirkens Korshær

Jette Høy, FTF

Majbrit Berlau, formand for

Dansk Socialrådgiverforening

Mikkel Warming, Socialborgmester, Københavns

Kommune, Enhedslisten

Lasse Bjerg Jørgensen, BUPL

+ Landsstyrelsen og formændene fra lokalforeningerne dog fra Hovedstaden, Kirsten Windekilde

LOKALFORENINGER

Socialpolitisk Forening Fyn

Formand Ejgil Aagaard, ejgil.aagaard@gmail.com

Socialpolitisk Forening Hovedstaden

Formand Ove Lund, ovelund@raastof.dk

Socialpolitisk Forening Lolland og Falster

Formand Anja Sigvard Nielsen, anja@forkanter.dk

Socialpolitisk Forening Nordjylland

Formand Carl Christensen, carllundby7@gmail.com

Socialpolitisk Forening Sydvestjylland

Kontakt landssekretariatet,

post@socialpolitisk-forening.dk

Socialpolitisk Forening Viborg

Kontakt landssekretariatet,

post@socialpolitisk-forening.dk

Socialpolitisk Forening Aarhus

Formand Viggo Jonassen, vigojonassen@gmail.com

SOCIAL POLITIKS REDAKTION

Matilde Høybye-Mortensen (ansv.) maho@kora.dk

Peter Bundesen peter.bundesen@cdnet.dk

Tine Gomard ecuador@cykel.dk

Margit Lotz margit.lotz@gmail.com

Preben Etwil meyland@adslhome.dk

Morten Frederiksen

Nina Særkjær Olsen

Line Askgaard

Anna Diana Møller

Tanja Dall

mfr@dps.aau.dk

n_olsen@hotmail.com

lineaskgaard@gmail.com

nordisk.anna@gmail.com

tada@phmetropol.dk

SOCIAL POLITISK FORENING

Hvad er Socialpolitisk Forening?

Socialpolitisk Forening samler aktive mennesker, foreninger og organisationer på tværs af faggrænser og politiske skel, for at debattere aktuelle socialpolitiske spørgsmål. F.eks. stigende fattigdom blandt børn og voksne, øget arbejdsløshed, straf og resocialisering og børn og unges mistrivsel. Sammen søger vi at finde nye veje og løsninger på vitale samfundsproblemer.

11. SEPT**Fyraftensmøde, Socialpolitisk Forening, Fyn**

TEMA: *Hvordan er de handicappedes situation anno 2013?*

Oplægsholder: Thorkild Olesen, Landsformand for Dansk Blindesamfund m.m.

Sted: Ungdomshuset, Nørregade, Odense.

Tid: Start kl. 16.30 med oplæg og debat. Herefter mulighed for spisning i husets gode café.

22. OKT**Fyraftensmøde, Socialpolitisk Forening, Fyn**

TEMA: *Heltidsskolen – succeskriterier og udfordringer*

Oplægsholder: Skoleinspektør Allan Feldskou, Abildgårdsskolen, Vollsmose.

Sted: Ungdomshuset, Nørregade, Odense.

Tid: Start kl. 16.30 med oplæg og debat. Herefter mulighed for spisning i husets gode café.

NOV**Ungdom.net (Kritisk Socialt Forum)**

Der afholdes 2–3 arrangementer om ungdomsarbejdsløshed i kommunalvalgets tegn. Foreløbigt fastlagt til uge 45, uge 46 og d. 14. eller 15./11.

Mere info følger på hjemmesiden etc.

NOV**Ulighedens Topmøde – Hvem betaler prisen for ulighed?**

Cevea arrangerer, i samarbejde med Socialpolitisk Forening, igen i år Ulighedens Topmøde

Endelig dato forventes at ligge mellem d. 18.–22. november.

EFTERÅR**Internationalt Socialt Forum (Kritisk Socialt Forum)**

I efteråret/vinter afholdes Kritisk Socialt Forum med fokus på internationale problemstillinger: Social Protection Floor, Working Poor, Politisk Radikalisering.

Mere info følger på hjemmesiden etc.

3. DEC**Fyraftensmøde, Socialpolitisk Forening, Fyn**

TEMA: *Konfliktmægling og straf*

Oplægsholdere: Koordinator ved Fyns Politi Ole Molbo og mægler Lone Ernst.

Sted: Ungdomshuset, Nørregade, Odense.

Tid: Start kl. 16.30 med oplæg og debat. Herefter mulighed for spisning i husets gode café.

Dette nummer af Social Politik er udgivet med støtte fra:



EUROPA
nævnet