



En social protokol eller et femte forbehold?

Skal lønmodtagerne bevare retten til frie aftaler?

Det lykkedes ikke fagbevægelsen at komme igennem med et probat middel mod løndumping i den nye overenskomst. Her gik byggefagene efter et markant løft i mindstelønnen, som et middel mod den udbredte underbetaling af arbejdskraft fra andre EU-lande.

Det aktualiserer igen den europæiske fagbevægelses krav om en Social Protokol. Kravet udfordrer EU's grundlov om det indre markedes fire friheder.

EU-domstolens afgørelser har siden 2007 gjort det klart, at den frie bevægelighed for varer, kapital, arbejdskraft og tjenesteydelser står over de faglige rettigheder. Derfor kræver en stor del af den europæiske fagbevægelse med den Europæiske Faglige Sammenlutning EFS i spidsen, at EU-traktaten får vedføjet en social protokol.

EFS foreslog allerede i 2007 at EU's traktater skal have en juridisk bindende tilføjelse, en såkaldt "social fremskridts protokol." Den består af fire korte paragraffer, som slår fast, at de faglige rettigheder aldrig må underordnes det indre markedes "fire friheder" og slår samtidig fast, at når de to slags "friheder" kommer i konflikt, så er det altid de faglige rettigheder og ikke mindst konfliktretten, der skal have forrang.

Fagbevægelsens muligheder for at forsvare vundne rettigheder og kæmpe for fremskridt skal aldrig kunne begrænses af reglerne om fri bevægelighed på det indre marked. Den fri bevægelighed skal ikke kunne bruges til at omgå nationale regler eller til social dumping, hedder det i EFS' forslag.

Ny regler for udstationering løser ikke problemet

Selvom der siden er kommet et ændret udstationeringsdirektiv, som ikke er trådt i kraft endnu, så er det langt fra sikkert, at det grundlæggende ændrer situationen, der hvor social dumping er virkeligheden: I byggeriet, transport, landbrug og rengøring. Forventningen er, at man med udstationeringsdirektivet kan komme igennem med overenskomstens mindsteløn til de udenlandske kolleger. Vel at mærke en mindsteløn, som ligger langt under den, som de fleste danskere tjener på områderne.

Med en social protokol vil der være skabt muligheder for, at modstå det konstante pres som fagbevægelsen oplever, når det indre marked hele tiden "fuldkomngøres" med nye liberaliseringsforslag fra EU-Kommissionen. Indtil nu har ingen af EU's ledere dog båret kravet frem til et topmøde i EU, det er ellers den første forudsætning for at kravet kan blive rejst på EU-plan.

Derfor har bl.a. Fagbevægelsen mod Unionen peget på, at hvis der ikke kommer en Social Protokol, er der brug for, at Danmark får et femte forbehold, som kan skærme den danske model mod EU-lovgivningen.

Kravet om et femte forbehold bliver ikke mindre akut, efter EU-Kommissionens seneste udspil om en lovfæstet EU-mindsteløn. Et forslag som både fagbevægelse, regering og arbejdsgivere i Danmark er enige om, vil sætte livet på spil for overenskomstsyste

Chokket fra østudvidelsen

Baggrunden for kravet er det chok, der ramte den europæiske fagbevægelse i 2007: EU-Domstolen dømte dengang en svensk blokade mod et lettisk firma for ulovlig, på trods af at den svenske arbejdsdomstol på forhånd havde godkendt den. Dommen vendte op og ned på retstilstanden for europæisk fagbevægelse, da den slog fast, at det er EU's udstationeringsdirektiv, som sætter rammerne for, hvad fagbevægelsen må konflikte for. Med andre ord er EU-dommen en licens til social dumping, som EFS konkluderede.

Ud af formummetheden

Heller ikke EU-kommissionen har hidtil forholdt sig til kravet, den arbejder i stedet på at få skabt en såkaldt "social søjle" - men kommissionens foreløbige udspil om en sådan søjle, indeholder ingen forslag om at give de faglige rettigheder forrang i Unionen.

De danske politikere må komme ud af deres formummethed om EU's fremtid. Et EU uden England, er et andet EU – og den danske befolkning har med de fire forbehold klart markeret, at det ikke ønsker mere integration. Der er brug for klare meldinger og bud på krav til det fremtidige EU-samarbejde fra dansk siden.

Specielt når det gælder arbejdsmarkedet, så haster det med løsninger, som kan sikre den danske models overlevelse, hvis ikke det er muligt at få en ny fælles social protokol igennem, så må vi overveje et ekstra 5. dansk forbehold – hvor reglerne på arbejdsmarkedet holdes fri for EU-regulering.