

# Danmarks EU-formandskab skal levere på konkurrenceevne

Temanummer: EU-formandskab

*Det kommende danske EU-formandskab bør bruges til at styrke EU's konkurrenceevne – sådan lyder det centrale budskab fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i en tid præget af global uro og stigende økonomisk pres. I lyset af den faldende konkurrenceevne i EU skal der sættes ambitiøst ind på at reducere administrative byrder – særligt på arbejdsmarkedsområdet. Artiklen belyser konsekvenserne af omfattende EU-regulering og fremlægger fem konkrete forslag til, hvordan konkurrence- og investeringsevnen i EU kan styrkes. DA advarer mod øget harmonisering og detailregulering fra Bruxelles, fordi det medfører betydelige økonomiske og administrative byrder for virksomhederne. Samtidig understreger DA, at et stærkt EU-fællesskab forudsætter fleksible løsninger, udarbejdet med respekt for nationale arbejdsmarkedsmodeller og med bedre inddragelse af relevante interessenter.*

## EU er en stor fordel for Danmark

Danmark overtager EU-formandskabet fra Polen den 1. juli 2025, og det er en god anledning til at gøre status på EU-samarbejdet.

Den 9. maj 2025 markerede 75-års jubilæet for Schumanplanen. I planen foreslog EU-pioneren Robert Schuman, at den samlede fransk-tyske produktion af kul og stål skulle stilles under en øverste, fælles myndighed. På den måde skulle en ny krig ikke kun være utænkelig, men de facto umulig, og samtidig ville det medføre en tiltrængt økonomisk udvikling og fremgang, som der var hårdt brug for efter 2. verdenskrig. Arkitekten bag Den Europæiske Union havde en vision, men også en sans for realisme: *Europa kan ikke dannes på én gang, og heller ikke i en samlet opbygning: Det kan dannes gennem konkrete resultater – der først skaber en faktisk solidaritet.*<sup>1</sup>

75 år er gået siden, og planen har vist sig at være langtidsholdbar. Kerneprincipperne om fred og solidaritet gennem samhandel består, men derudover ville Schuman nok have svært ved at genkende nutidens EU.

I Dansk Arbejdsgiverforening (DA) vil vi utvetydigt sige, at EU er en stor fordel for Danmark. Det er det, fordi det giver de danske virksomheder let adgang til et stort marked, hvor de kan sælge deres varer og tjenesteydelser. Arbejdskraftens og tjenesteydelsernes fri bevægelighed betyder også, at det er lettere at flytte over grænser efter jobs – både som EU-borger, der leder efter arbejde, og som virksomhed, der udstationerer eller rekrutterer medarbejdere



**CLEMENS  
ØRNSTRUP  
ETZERODT**

Konsulent,  
Dansk Arbejdsgiverforening



**CHRISTIANE  
MIBLBECK-  
WINBERG**

Senior Director, European  
and International Affairs

på tværs af grænser. Dette fundament er helt afgørende for en lille og åben økonomi som den danske, der – bortset fra 1998 – ikke har haft et minus på betalingsbalancen siden 1990.<sup>2</sup>

## Hvad med rammerne for arbejdskraftens fri bevægelighed?

Det indre marked er vokset både i bredden og i dybden, men hvordan ser det ud med arbejdskraftens fri bevægelighed, der som bekendt også følger af det indre marked?

Rundt regnet 17,4 mio. europæere benytter hvert år arbejdskraftens fri bevægelighed – enten ved at flytte til et andet EU-land og arbejde, ved at arbejde i et naboland (fx bo i Tyskland og arbejde i Sønderjylland) eller ved en udstationering til et andet land.<sup>3</sup> Det kan lyde af mange, men det udgør faktisk kun en andel på 3,8 pct. af den samlede befolkning, og tallet har været stabilt gennem mange år.

EU-Kommissionen har længe arbejdet på at sikre et minimumsniveau af rettigheder på tværs af grænser. Et af hovedargumenterne bag er, at det kan udgøre en væsentlig barriere for udøvelsen af den fri bevægelighed, hvis man som arbejdstager ikke er sikker på relativt gode (og ensartede) vilkår på tværs af grænser. Som et af de bærende grundprincipper i det indre marked og forankret i traktatens artikel 45, er princippet om den fri bevægelighed af arbejdskraft garanteret for, at der ikke sker forskelsbehandling ifm. beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår.

## Kan man harmonisere EU-landenes arbejdsmarkeder?

Gældskrisen i slut 00'erne markerer et vigtigt punkt i EU's historie. Her bliver EU-landene for første gang siden udvidelsen mod øst for alvor ramt af en krise, der betyder arbejdsløshed og dermed pres på landenes sociale sikrings-systemer.

I Danmark fylder begreber som *velfærdsturisme* og *østarbejdere* meget i europaparlamentsvalgkampen i 2014. For er det fair og rimeligt, at man som EU-arbejdstager får ret til dagpenge, børnepenge og evt. SU fra dag ét?

Da den nye EU-Kommission tiltræder efter valget, bliver én af hovedprioriteterne den såkaldte sociale søjle, der præsenteres i 2017 i Göteborg, og som skal fungere som en slags socialt kompas for EU de kommende 10 år. Daværende kommissionsformand Jean-Claude Juncker opsummerer baggrunden således:

*”Vi skal optrappe arbejdet med at skabe et fair, ægte transeuropæisk arbejdsmarked. Som led i indsatsen ønsker jeg at udvikle en europæisk søjle*

*for sociale rettigheder, der tager hensyn til de skiftende vilkår i de europæiske samfund og i arbejdsverdenen. Den kan tjene som ledetråd for en fornyet konvergens i euroområdet. Denne europæiske søjle for sociale rettigheder skal supplere det, som vi allerede har opnået i fællesskab, når det kommer til beskyttelsen af arbejdstagere i EU.”<sup>24</sup>*

Søjlen bygger på tre overordnede principper om i) lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet, ii) retfærdige arbejdsvilkår og iii) social beskyttelse og inklusion.

Det er svært at være uenig i de overordnede mål, men for DA – og den danske arbejdsmarkedsmodel – har tilgangen til at opnå de mål under den sociale søjle ofte været mildest talt problematiske. For at nå målene, har EU-systemet (ikke mindst under den første von der Leyen-kommission efter COVID-19) præsenteret det ene direktiv efter det andet, der har været særdeles udfordrende. Det drejer sig bl.a. om løntransparensdirektivet (2023/970/EU), direktivet om platformsarbejde (2024/2831/EU) og sidst, men ikke mindst, mindstelønsdirektivet (2022/2041/EU).

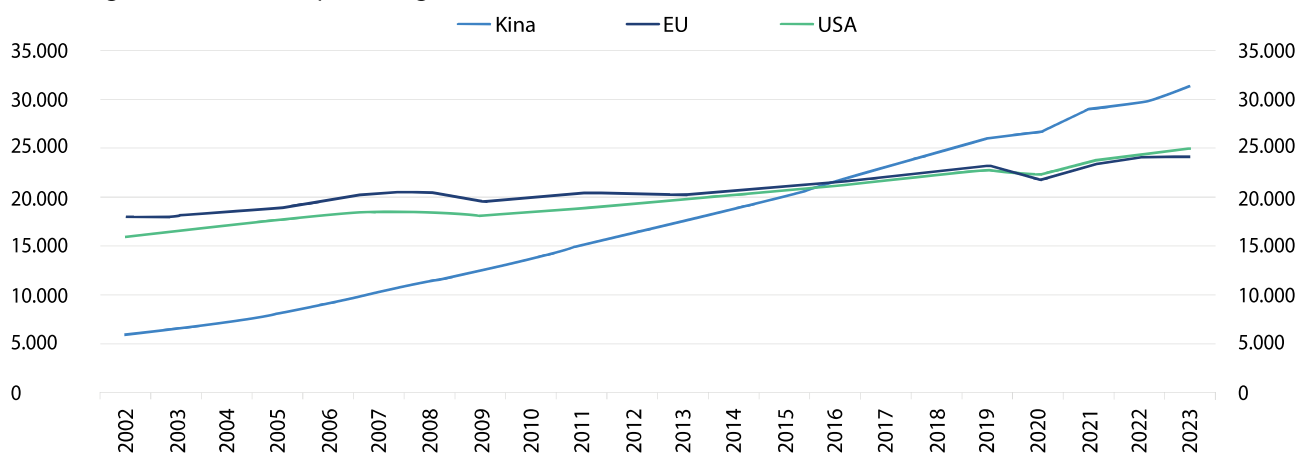
Dels skubber direktiverne til de i traktaten fastlagte skillelinjer mellem EU- og national kompetence, dels regulerer de områder, der også historisk har været et anliggende for arbejdsmarkedets parter i Danmark. I harmoniseringens navn medfører de i øvrigt væsentlige administrative byrder for virksomhederne.

## **Pendulet svinger mod behovet for konkurrenceevne og produktivitet**

Virkeligheden har ændret sig markant rundt om os, siden Europa-Kommissionen for 8 år siden satte fokus på at harmonisere social- og beskæftigelsespolitik med den sociale søjle.

For det første har den økonomiske virkelighed ændret sig. Det er bl.a. illustreret i figur 1 nedenfor. Det er selvsagt markant, at Kinas BNP har overhalet EU's, men det er også værd at notere, at der er ved at opstå et gab op til USA.

Figur 1. Udviklingen i BNP 2002-2023 i EU, Kina og USA

Udvikling i BNP, købekraftsparitet og konstante 2021 internationale dollars<sup>6</sup>, billioner, 2002-2023

Anm.: BNP er opgjort i købekraftsparitet og konstante 2021 internationale dollars, billioner

Kilde: World Bank Group<sup>5</sup>

An international dollar would buy in the cited country a comparable amount of goods and services a U.S. dollar would buy in the United States. This term is often used in conjunction with Purchasing Power Parity (PPP)<sup>6</sup>

En væsentlig del af forklaringen på den stigende forskel mellem USA og EU skal findes i den manglende investering og innovation i informations- og kommunikationsteknologi, der har givet USA en betydelig konkurrencefordel på dette område.<sup>7</sup>

Når vi bliver relativt fattigere i EU, er det allerede en væsentlig udfordring. Når det kobles til, at arbejdsstyrken i EU pga. den demografiske udvikling ventes at falde med næsten 2 millioner arbejdstagere om året fra 2040, bliver udfordringen endnu større.<sup>8</sup> Det betyder, at produktivitetsvækst bliver endnu vigtigere for at sikre økonomisk vækst i fremtiden, da produktiviteten skal kompensere for den skrumpende arbejdsstyrke.

Det er svært at se, hvordan EU skal tackle fremtidens udfordringer uden solide økonomiske vækstrater. For investeringstunge udfordringer er der nok af. For det første er der behov for at investere i innovation og forskning for at søge at 'lukke hullet' op til USA og Kina. For det andet er der behov for investeringer i grøn omstilling og energi. Og for det tredje er der massivt brug for investeringer i vores forsvar og sikkerhed i lyset af den aktuelle geopolitiske situation og medfølgende tiltagende globale usikkerhed.

EU-Kommissionen vurderede i 2024, at disse udfordringer ville kræve øgede investeringer svarende til ca. 5 pct. af BNP.<sup>9</sup> Det var, inden Donald Trump indtog Det Hvide Hus for anden gang. Til sammenligning udgjorde Marshall-hjælpen efter anden verdenskrig ca. 1-2 pct. af BNP årligt.

## DA's hovedbudskab til det danske EU-formandskab: Byrdereduktion på arbejdsmarkedet kan styrke konkurrenceevne og investeringer

Der skal tages hul på at forbedre Europas konkurrenceevne – og det kan kun gå for langsomt. Et oplagt sted at starte er ved at reducere de administrative byrder i EU-reglerne og gøre dem enklere at forstå og følge. EU-Kommissionen estimerer, at europæiske virksomheder bruger ca. €150 mia. årligt på administrative omkostninger.<sup>10</sup> Dette estimat medregner i øvrigt ikke de meget omfattende krav ifm. bærdygtighedsrapportering.

DA-fællesskabet har fem konkrete budskaber til den danske regering ifm. formandskabet:

1. Registrering af arbejdstid skal rulles tilbage, og der skal sikres respekt om nationale regler for overtidsbetaling af deltidsansatte.
2. Virksomhedernes eksisterende administrative byrder på arbejdsmarkeds-området skal reduceres med 25%.
3. Der skal indføres procedurer for EU-lovgivernes fælles ansvar for at reducere administrative byrder i ny regulering.
4. Med mindstelønsdirektivet som model skal EU's tilgang til arbejdsmarkedspolitik fornyes, og EU's grundlæggende principper om nærhed og proportionalitet respekteres.
5. I Danmark skal vi sikre mere reel minimumsimplicitering af EU-regler, herunder altid udnytte undtagelsesmulighederne, for at undgå så mange byrder som muligt.

Det vil være for omfattende at gennemgå alle fem budskaber i dybden i denne artikel. Der er nok at tage fat i for det danske EU-formandskab, men lad os eksemplificere med pkt. 1 om arbejdstidsregistrering.

Der faldt i 2019 en afgørelse fra EU-Domstolen om bl.a. arbejdstidsdirektivet,<sup>11</sup> der betyder, at alle virksomheder som hovedregel skal registrere alle medarbejders arbejdstid. I lovforslaget, der i Danmark implementerer dommen, estimerer den danske regering, at omstillingsomkostningerne for virksomhederne (til fx indkøb af tidsregistreringssoftware) vil udgøre ca. 500 mio. kr. Derudover kommer en årlig udgift til indberetninger på ca. 1-2,5 mia. kroner.

Der findes imidlertid ingen konkret bestemmelse i arbejdstidsdirektivet, der eksplicit pålægger arbejdsgiverne at registrere arbejdstagernes faktiske arbejdstid. Arbejdstagerne har ikke som sådan fået nye rettigheder som følge af en politisk proces – arbejdstidsreglerne er som de er. Med dommen er der alene opstået et nyt krav til virksomhederne om at kunne dokumentere, at arbejdstidsreglerne overholdes.

EU-Domstolens rolle i politikudvikling fortjener også opmærksomhed, men i denne forbindelse er hovedpointen, at der fra EU kommer diktat om *metoden* til efterlevelse af eksisterende regler.

Der vil givetvis være nogle EU-lande, hvor et krav om tidsregistrering giver god mening – eller i forvejen er implementeret. Det gælder også visse sektorer i Danmark (fx hospitalsvæsen, politi mv., hvor arbejdstiden tilrettelægges på en særlig måde). I andre sektorer med en større kultur og historik for fleksibilitet giver det administrativt bøv, frustration mellem leder og medarbejder og unødige omkostninger til IT-systemer. Alt sammen uden at styrke arbejdstagers sikkerhed og sundhed, som ellers er formålet med bl.a. arbejdstidsdirektivet.

## EU's lovgivning skal give bedre plads til forskellige arbejdsmarkedsmodeller

I DA har vi snart 130 års erfaring med – sammen med fagbevægelsen – at forme og udvikle det danske arbejdsmarked gennem en række vigtige aftaler siden det banebrydende Septemberforlig i 1899. Det er en helt unik historie.

Når det er relevant at fremhæve i forbindelse med det kommende danske EU-formandskab, er det for at pointere, at de øvrige medlemslande i EU har en tilsvarende unik historik bag deres respektive arbejdsmarkeder.

I stedet for at se disse forskelle som barrierer for den fri bevægelighed, er det måske på tide at se dem som en del af fundamentet for en styrket konkurrenceevne. Det er et af de bærende argumenter for DA's fem prioriteter: at det vil give mere plads til at dyrke de styrker, disse forskelle medfører.

Måske den danske model ikke ville fungere lige så godt, hvis vi skulle producere Volkswagen og BMW'er som i Tyskland – eller tiltrække multinationale virksomheder som i Irland, men det behøver den heller ikke, for der fungerer den hhv. tyske og irske model.

Vi taler ikke for et opgør med det indre marked. Tværtimod. Redegørelsen i indledningen underbygger netop, at det indre marked er afgørende for dansk økonomi.

Formålet er snarere at give medlemslandene bedre mulighed for at udvikle velfungerende modeller, der er tilpasset deres respektive styrker, så vi sammen som union kan stå stærkere.

## EU-formandskabet er en mulighed for at styrke interessevaretagelsen

I DA er vores budskaber (selvfølgelig) helt ukontroversielle. Generelt er der også meget, vi er enige med både Beskæftigelsesministeriet og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) om.

Samtidig er det et grundvilkår, at DA repræsenterer en lille del af EU's beskæftigede. Vi er lidt over 3 mio. beskæftigede i Danmark (på tværs af den private og offentlige sektor).<sup>12</sup> Til sammenligning er der over 7 mio. beskæftigede i Bayern – en af Tysklands 16 delstater. Der er flere kvinder beskæftiget i Bayern end på hele det danske arbejdsmarked.<sup>13</sup>

Vi kan altså ikke gøre vores indflydelse gældende alene fordi vi er en stor organisation. Der skal mere til, og her må vi som en organisation fra et lille land trække på alle redskaber i lobbyistens redskabskassen. Afgørende for vores troværdighed og gennemslag er et solidt analytisk fundament, at vi er leveringsdygtige i konkrete løsninger på aktuelle udfordringer, og at vi plejer og dyrker gode relationer.

## Relationships beat skills

En stak notater på skrivebordet flytter ikke meget. Derfor arbejder DA aktivt og opsøgende med at bære budskaberne ud i virkeligheden, hvor det er aktuelt. Det sker på flere måder, men herunder særligt:

- I dialog med embedsværket (både i ministerierne, EU-repræsentationen og i EU-Kommissionen)
- I dialog med politiske partier (både i Danmark og Bruxelles)
- Gennem vores europæiske paraplyorganisation BusinessEurope og
- I medierne – både de klassiske og de sociale

Dialogen med stakeholderene intensiveres selvsagt allerede i god tid op til og så under EU-formandskabet. Formålet er bl.a. at udbrede kendskabet til og dermed skabe en bedre forståelse for den særlige danske arbejdsmarkedsmodel mhp. at gøre fremtidig EU-lovgivning bedre kompatibel hermed. EU-formandskabet byder her på muligheder, der i meget mindre grad opstår udenfor EU-formandskabet. Eksempelvis besøgte den nye beskæftigelseskommissær Roxana Mînzatu og en række medlemmer af hendes kabinet de danske parter for at blive klogere på, hvordan den danske model fungerer i praksis. Efter mottoet "show it don't tell it" foregik mødet i Forligsinstitutionen og Mînzatu endte med at foreslå, at der skulle laves en Netflix-serie om modellen – det ville i den grad hjælpe med at udbrede kendskabet til det, hun synes bør fungere som rollemodel for resten af EU.

BusinessEurope er også en vigtig aktør i forbindelse med formandskabet. Sammen med ETUC udgør de (mere eller mindre) den europæiske pendant til DA og FH, og har derfor eksempelvis hyppig dialog på teknikerniveau med EU-Kommissionens embedsværk. Derudover er det en værdifuld vej til dialog med arbejdsgiverorganisationer i resten af EU.

## Europa skal kunne stå på egne ben

Men tilbage til starten og Schuman, EU-pioneren fra Alsace. 13 år efter hans historiske plan, der skulle svejse Tysklands og Frankrigs skæbner sammen, så der aldrig mere skulle opstå krig mellem de to lande, beseglede Charles de Gaulle og Konrad Adenauer 1963 enden på de to landes ærkefjendskab og lagde kimen til nutidens dybe tysk-franske bånd. På det mere personlige plan betød 1963-aftalen, at jeg allerede som gymnasieelev fik lov til at komme på udveksling i min tyske hjembys franske venskabsby, som studerende tog til Strasbourg for at læse på Schuman-universitetet og som færdiguddannet deltog i tysk-fransk udveksling af gymnasielærere. *Ein Stück gelebtes Europa*.

I dag er stafetten givet videre til Merz og Macron, som har sat sig for at styrke Europas strategiske autonomi og konkurrenceevne. Der er uden tvivl en fælles erkendelse i EU – godt hjulpet af Draghi-rapporten – af at den økonomiske fremdrift, som var Schumans vision og mål med planen om at oprette en kul- og stålunion, bliver hæmmet af en underskov af regler, der har fået lov at vokse mere eller mindre uhæmmet de seneste årtier. Og denne erkendelse er god og nødvendig og giver anledning til optimisme og tro på, at det stærke EU-fællesskab endnu en gang vil vise sig at være den bedste forudsætning for at mestre nuværende og kommende kriser.

## Noter

1. Den Europæiske Union: Schumanerklæringen, maj 1950.
2. Danmarks Statistik: Betalingsbalancens løbende poster.
3. European Parliament – Free movement of workers.
4. EU-Kommissionen (2017): Meddelelse om en europæisk søjle for sociale rettigheder.
5. World Bank Group.
6. Data.<https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/114944-what-is-an-international-dollar>
7. Filip et al. (2025) European Competitiveness: The role of institutions and the case for structural reform *ECB Economic Bulletin* issue 1/2025.
8. EU-Kommissionen (2023): The Draghi report: A competitiveness strategy for Europe (Part A).
9. EU-Kommissionen (2023): The Draghi report: A competitiveness strategy for Europe (Part A).
10. EU-Kommissionen (2025): A Competitiveness Compass for the EU
11. Sag C-55/18, Deutsche Bank-sagen.
12. Danmarks Statistik (2025): 2.400 flere lønmodtagere i februar.
13. Bayerisches Landesamt für Statistik (2024): Bavaria Compact 2024.