




IDÉKATALOG: **FLERE DANSKERE I BRUXELLES**

Konkrete forslag til at styrke Danmarks
indflydelse i EU

**Medlem af Europa-Parlamentet
Morten Helveg Petersen (R)**

 mortenhelveg.petersen@europarl.europa.eu

 +32 228 45683

 https://www.europarl.europa.eu/meps/en/124872/MORTEN_PETERSEN/home

DANMARK ER LANGT FRA HJERTET AF EU

EU har i mere end 50 år været en fuldt integreret del af den danske politiske beslutningsproces, men det er ikke et faktum, som er afspejlet på tværs af det danske samfund.

Danske mediers underprioritering af EU-stoffet er dokumenteret i forskningen¹, EU fylder ganske lidt i dansk undervisningsmateriale på alle uddannelses-niveauer, mens antallet af danskere som arbejder i og omkring EU-institutionerne er meget lav - også relativt til Danmark størrelse².

EU-politikens indflydelse på dansk lovgivning er markant. Ca. 12 procent af de love, som Folketinget vedtager, er implementering af EU-lovgivning, og over 50 procent af den lovgivning, som vi i Danmark skal administrere efter, stammer fra EU³.

Alligevel er EU særdeles ringe afspejlet i de ansættelseskriterier, der findes for ansættelse i det offentlige, ikke mindst i centraladministrationen. EU-reguleringer har direkte relevans for de fleste, hvis ikke alle, stillinger i centraladministrationen, og EU-kendskab er således generelt en forudsætning for at kunne varetage arbejdet optimalt, og i forlængelse heraf varetage Danmarks interesser på bedst mulig vis. EU-erfaring er imidlertid ikke noget krav for ansættelse i den danske stat. Tværtimod er EU-erfaring snarere en forhindring for en karriere i den danske centraladministration, fordi karrierer i EU ikke udløser anciennitet derhjemme.

I Bruxelles er Danmarks faste repræsentation ved EU blandt de mindste i EU og målt på antallet af ansatte på størrelse med repræsentationer fra lande som Cypern og Luxembourg⁴. På samme vis er danske medarbejdere underrepræsenteret i Europa-Kommissionen sammenlignet med andre lande⁵. Problemet er voksende, fordi et stort antal danskere i disse år lader sig pensionere, mens optagelsen af nye danske medarbejdere gennem optagelsesprøver, de såkaldte Concours, langt fra modsvarer afgangene.

Også dansk erhvervsliv kan styrke sin interessevaretagelse over for EU-institutionerne. Store dele af danske interessenters EU-lobby er alene rettet mod danske medlemmer af Europa-Parlamentet og Folketinget⁶, og på den måde synes dele af dansk erhvervsliv at lide under den samme mangel på europæisk perspektiv som andre dele af samfundet.

EU-erfaring og repræsentation i EU har direkte betydning for det danske velfærdssamfund, og EU's betydning for Danmark vil kun vokse yderligere i takt med, at den europæiske integration fortsætter.

1) e.g. A.B. Lund, M. Ørsten (2004), 'Nyhedsmediernes dækning af valget til Europa-Parlamentet 2004'; A. Maarbjerg (2010), 'EU i medierne - fanget mellem demokratiske idealer og journalistiske vilkår'

2) Finansministeriet (2023), <https://www.ft.dk/samling/2022/almindel/euu/spm/15/svar/1925558/2652947.pdf>

3) Tænk tanken Europa (2023), <https://thinkeuropa.dk/brief/2023-10-hvor-meget-paavirker-eu-dansk-lovgivning>

4) Tænk tanken Europa (2019), 'Who is big in Europe?', <https://thinkeuropa.dk/notat/2019-05-who-is-big-in-brussels>

5) Finansministeriet (2023), <https://www.ft.dk/samling/2022/almindel/euu/spm/15/svar/1925558/2652947.pdf>

6) Morten Helveg Petersen (2024), 'Do you speak Danish?'

Debatten om dansk repræsentation i EU er langt fra ny, men stadig uforløst. Kommunikation, mentorordninger og lignende tiltag ikke er nok til at udvide den danske arbejdsstyrke i EU tilstrækkeligt. Der skal investeres flere ressourcer og penge, og udfordringen skal adresseres strukturelt med politiske tiltag og initiativer på tværs af samfundet.

Formålet med idékataloget er således at facilitere en positiv udvikling for fremme af dansk indflydelse og danske interesser i EU gennem konkrete løsningsforslag.

METODE: SÅDAN BLEV IDÉKATALOGET TIL

Idekatalogets forslag er samlet med udgangspunkt i en workshop i Bruxelles i efteråret 2023 med deltagelse af mere end 50 professionelle danskere i byen.

Yderligere bidrag til kataloget er efterfølgende indhentet via online-spørgeskemaer distribueret i Bruxelles, interview med ansatte i både EU og den danske centraladministration og feedback modtaget via e-mail og på anden vis.

Barrierer for danske karrierer i EU

Der er forskellige årsager til, at danskere har mindre incitament til at søge arbejde i og omkring EU-institutionerne end statsborgere fra andre EU-lande. Det økonomiske incitament til at søge mod EU er som udgangspunkt væsentlig større for kandidater i Øst- og Sydeuropa, hvilket spiller en stor rolle i den store søgning mod EU fra disse lande. For danske medarbejdere er følgende barrierer i spil:

- En længere karriere i EU-institutionerne er hæmmende for en karriere i den danske centraladministration.
- Lønniveauet anses ikke som attraktivt nok.
- Der eksisterer en opfattelse af, at EU-institutionerne er bureaukratiske, kræver lange arbejdsdage og ikke tildeler den enkelte medarbejder særlig stor indflydelse.
- Det er sværere for medfølgende ægtefæller at finde job.
- Udstationerede rejser ofte hjem for at stille deres børn bedre i forhold til optagelse på danske videregående uddannelser.
- Udstationerede danskere (uden for Udenrigsministeriet) mister helt eller delvist stemmeretten i Danmark over tid.
- Børn født i udlandet er ikke automatisk sikret livslangt dansk statsborgerskab.
- Praktiske forhold som pension, social sikring, skatteforhold og sprog er afskrækkende. Eksempelvis mister danskere, der arbejder i EU, retten til at optjene til folkepension i den tid, hvor de arbejder for danske interesser i EU.

II INFORMATION OG REKRUTTERING AF UNGE PÅ VEJEN MOD EN EU-KARRIERE

Det er velkendt i Bruxelles, at de danskere, som overvejer et langt karriereforløb i EU i overvejende grad er danskere, der i forvejen er tilknyttet Bruxelles-jobmarkedet. Der er efterspørgsel på yngre danskere, men det ligger ikke særligt mange unge danskere på sinde at gøre EU-karriere.

Uden for universiteternes europæiske studier rejses der kun opmærksomhed om arbejdsmulighederne i EU i beskedent omfang. I det hele taget er EU-indholdet generelt lavt eller ikke-eksisterende på alle danske uddannelsestrin.

En stærk dansk repræsentation i EU kræver mange medarbejdere, der bruger en væsentlig mængde af deres samlede arbejdsliv i EU-institutionerne. Enhver karrierestart kan blive definerende for resten af karrieren, og rekruttering blandt nyuddannede er en nøgle til at øge Danmarks EU-indflydelse.

Forslag:

- Universiteterne i Danmark skal promovere og udbyde specifikke træningsforløb målrettet EU's concours for at øge interessen og tilstrømningen.
- Store danske virksomheder skal integrere EU-ophold i deres interne Graduate-uddannelsesprogrammer.
- Centraladministrationen skal iværksætte en undersøgelse, som kortlægger unge danskeres motiver og præferencer i forhold til at arbejde i internationale institutioner.

OPTAGELSESPRØVERNE - CONCOURS

Europa-Kommissionen er med mere end 30,000 ansatte den klart største EU-institution. Lovgivningsarbejdet starter her, og det gør Kommissionen strategisk vigtig i forhold til politisk indfyldelse tidligt i lovgivningsprocessen.

Optagelsesprøverne, de såkaldte concours, er en særskilt svær og uvant oplevelse for danske kandidater. Et forløb frem mod et job er langvarigt og ugenomsigtig, og der findes ikke noget etableret dansk netværk til at guide kandidater i retning af interessante, åbne stillinger.

Kommissionen opretholder et relativt rigidt og ufleksibelt system med henblik på livslang karriere, som virker afskrækkende for danske kandidater, der er vant til arbejdsliv med hyppige jobskift og balance mellem job og fritid. Der er dog allerede sket ændringer i optagelsesprøven til fordel for nordeuropæiske ansøgere og er prøven først bestået, er der mange muligheder for jobvariation inden for institutionen overalt i Europa.

Finansministeriet er i dialog med European Personnel Selection Office (EPSO) om alternative prøveformer for Danmark¹ og fremlagde i øvrigt en handlingsplan for at fremme Danmarks EU-repræsentation i 2017². Danmarks Faste Repræsentation ved EU udbyder hjælp til concours og formidling af praktikpladser i EU.

Forslag:

- Centraladministrationen skal arbejde for lande-specifikke optagelsesprøver til concours.
- Centraladministrationen skal arbejde for mere arbejdsmæssig fleksibilitet i kommissionen, herunder muligheden for delvis fjernarbejde fra medlemslandet.
- Fokus på kontraktstillinger (Temporary Agents):
 - Centraladministrationen eller Danmarks Faste EU-repræsentation skal facilitere en jobbank for åbne kontraktstillinger, som allerede er opslået internt i Europa-Kommissionen
 - Centraladministrationen skal, mens vi indhenter efterslæbet på concouren, arbejde for at Europa-Kommissionen ansætter et antal danske Temporary Agents på et højere løntrin (AD 9 eller højere), hvor kvalifikationer og erfaring vægtes. Økonomistyrelsen eller Medarbejder- og Kompetencestyrelsen opsætter konkrete mål for antallet af ansættelser.

1) Action Plan on Geographical Balance (2023) https://commission.europa.eu/system/files/2023-12/Denmark-Action-Plan-on-Geographical-Balance-Endorsed-8-September-2023_en.pdf

2) Handlingsplan for fremme af danskere i EU (2017) https://fm.dk/media/14716/HandlingsplanforfremmeafdanskereEU_web.pdf

AKTIV REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE AF DANSKE MEDARBEJDERE

Centraladministrationerne i andre EU-lande inklusive Frankrig, Tyskland og Italien er opsøgende i forhold til at rekruttere og aktivt formidle EU-job til landsmænd.

Det er påtrængende, at den danske centraladministration tilføres ressourcer og incitamenter til at styrke dansk repræsentation i EU. Der findes ikke noget EU-karrierespor, som kan opgradere centraladministrationens medarbejdere med relevante EU-kompetencer, og i de fleste ministerier skal udgifter til Sekunderede Nationale Eksperter (SNE) tages af departementets lønsum.

Forslag:

- Der skal etableres merit for EU-karrierer i Danmark, og EU-erfaring skal være en forudsætning for ansættelse som kontorchef eller højere rangerende stillinger i centraladministrationen.
- Danmark skal investere yderligere i udsendelse af flere sekunderede nationale eksperter (SNE), herunder forbedring af den økonomiske pakke til erfarne SNEer.
- Centraladministrationen skal styrke fastholdelse ved at udsende af SNEer på 6-årige kontrakter frem for 2 år.
- Det skal indføres i ministeriernes resultatkontrakter, at et antal medarbejdere skal have erfaring fra arbejde i EU-institutionerne. Økonomistyrelsen eller Medarbejder- og Kompetencestyrelsen udarbejder retningslinjer.
- Medarbejder- og Kompetencestyrelsen udarbejder en strategi for styrkelse af viden og kompetencer om EU i hele centraladministrationen. Styrelsen udarbejder mål- og resultatstyring.
- Dokumenteret EU-erfaring skal indføres i forbindelse med forlængelse af åremålskontrakter med mindre det hidtidige arbejde har været af EU-specifik karakter.
- Centraladministrationen skal aktivt rekruttere og opsøge nyuddannede fra universiteterne, kandidater som har bestået concouren og praktikanter efter endt praktikophold med henblik på at formidle jobåbninger i EU-systemet.
- Danske virksomheder og brancheorganisationer skal være aktive i de europæiske netværk omkring deres europæiske interesseorganisationer og arbejde for at placere danske medarbejdere i disse.
- Danske virksomheder og brancheorganisationer skal sende medarbejdere til Bruxelles for at bo og arbejde (Visiting Start) i en længere periode med henblik på at eksponere EUs potentiale og muligheder.
- DJØF facilliterer muligheden for at danne professionelle karrierenetværk i Bruxelles.

FOLKETINGET OG EU

“Danskere i EU” indgår for første gang i Regeringens og Folketingets Europapolitiske aftale fra 2024. Danmark overtager EU-formandskabet i 2025, hvor mange flere danskere involveres direkte i EU’s beslutningsprocesser. EU-formandskabet er derfor en unik mulighed for at informere om og højne interessen for praktik-, job- og karrieremuligheder for danskere i EU.

FORSLAG

- Folketingets besøgsgrupper tilbydes en EU-introduktion i forbindelse med Danmarks EU-formandskab i perioden 2024-2025. Heri indgår en beskrivelse af mulighederne for praktikophold og job i EU’s institutioner.
- EU-kurser om institutionernes funktion og arbejde udbydes og indgår i Folketingets kursusudbud til medarbejdere og parti-ansatte.
- Der oprettes et træningsforløb om muligheder for praktikophold og job i EU’s institutioner inkl. træning til optagelsesprøver i EU. Forløbet åbnes for alle ansatte i Folketingets partier og administration samt danske ministerier og udbydes hvert semester. Folketingets EU-oplysning designer træningsforløbet i samarbejde med Udenrigsministeriet, hvortil relevant e-læringsmateriale udvikles.
- E-læringsmateriale gøres offentligt tilgængeligt på EU-oplysningens hjemmeside.
- Folketingets EU-oplysning udarbejder aktuelt materiale om job- og karrieremuligheder i EU til besøgsgrupper og EU-oplysningens hjemmeside.
- Folketinget indgår styrket samarbejde med Europa-Parlamentet om udsendelse af medarbejdere fra Folketingets udvalgssekretariater til Europa-Parlamentets udvalgssekretariater i en kortere eller længere periode for at opbygge viden og ekspertise om EU-politikker i Folketingets udvalgssekretariater.

FARVEL TIL DANMARK, GODDAG TIL EU

At flytte sin familie til udlandet er en stor beslutning. Det rejser mange spørgsmål om familieliv, bolig, økonomi, ægtefællens jobmuligheder, børn, skolegang og sprogbarrierer, som kan distrahere kandidater fra at søge en EU-karriere.

Forslag:

- One Stop Shop udbydes af centraladministrationen eller Danmarks Faste Repræsentation ved EU til rådgivning om praktiske forhold i Belgien.
- Løbende opdateret guide eller manual til 'Livet i Bruxelles' udbudt fra centralt hold.
- Dedikeret Service Desk hos SKAT til rådgivning om dansk-belgiske skatteforhold.
- Flyttegodtgørelse for flytning til og fra Belgien.
- Dansk anerkendelse af European Baccalaureate fra Europaskolen som ligestillet med danske gymnasiale uddannelser.
- Udvid sikringen af udlandsdanskernes stemmeret til valg handlinger i Danmark.
- Udvid sikringen af dansk statsborgerskab til børn af danske statsborgere født i udlandet.



TAK FOR HJÆLPEN

Tak for den store interesse og engagement for projektet blandt professionelle danskere i Bruxelles og til de personer, som har ladet sig interviewe og på anden vis har bidraget undervejs. Tak for hjælp og bistand til de danske partiforeninger i Bruxelles, Dansk Industris kontor i Bruxelles, Danmarks Faste Repræsentation ved EU og til Tænketanken Europa.