

# KAMPEN FOR FAIR KONKURRENCE I EU OG DANMARK

*Ole Christensen  
Medlem af Europa-Parlamentet*

**S&D**

**Socialdemokrater**  
i Europa-Parlamentet

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>SAMMEN KAN VI SKABE FAIR KONKURRENCE I EU .....</b>	<b>4</b>
- <b>KAMPEN FOR FAIR KONKURRENCE .....</b>	<b>4</b>
- <b>VEJEN TIL FAIR KONKURRENCE .....</b>	<b>5</b>
<b>DEN DANSKE MODEL ER STADIG SMUK .....</b>	<b>6</b>
<b>DEN DANSKE MODEL I EU.....</b>	<b>8</b>
<b>AT BESKYTTE ARBEJDSSTAGERE I EN KRISETID .....</b>	<b>9</b>
<b>NÅR REGLER STØDER SAMMEN - AFTALEMODELLEN OG FAGBEVÆGELSENS KAMP .....</b>	<b>10</b>
- <b>FAGFORENINGERNES UDFORDRING .....</b>	<b>11</b>
<b>KAMPEN I EUROPA-PARLAMENTET .....</b>	<b>12</b>
<b>HÉR KÆMPER VI FOR FAIR KONKURRENCE.....</b>	<b>18</b>
- <b>PRES PÅ BYGGEBRANCHEN .....</b>	<b>18</b>
- <b>PIRATKØRSEL PÅ EUROPAS LANDEVEJE.....</b>	<b>20</b>
- <b>FRISØRER SKAL KUNNE BESTEMME SELV .....</b>	<b>23</b>
- <b>LUFTFARTENS LAVPRISSEKTOR SOM SKUEPLADS FOR SOCIAL DUMPING.....</b>	<b>24</b>
- <b>KØDSEKTOREN I TYSKLAND – SOCIAL DUMPING: MADE IN GERMANY .....</b>	<b>27</b>
<b>FIRE FORANDRINGER KAN SKABE FAIR KONKURRENCE .....</b>	<b>31</b>



”

- Tillidsmand på Nørre Uttrup kaserne i Nørre Sundby
- Arbejdsmarkedskonsulent for 3F og LO Nordjylland
- Borgmester i Brovst 1998-2002
- Valgt til Europa-Parlamentet første gang i 2004
- Medlem af Europa-Parlamentets arbejdsmarkedsudvalg

*”Det var i min tid som fællestillidsmand, at jeg fik mine øjne op for arbejdsmarkedspolitikken og den afgørende kamp for at sikre, at alle lønmodtagere i Danmark arbejder under danske løn- og arbejdsvilkår.”*

*Ole Christensen  
Medlem af Europa-Parlamentet*

**OLEEU**

# SAMMEN KAN VI SKABE FAIR KONKURRENCE I EU

Generationer af danske arbejdstagere har slidt og slæbt for at producere stole, smør, lamper, vindmøller og andre varer, som er blevet afsat nært og fjernt.

I 2012 gik 66 pct. af dansk eksport - svarende til mere end 615 milliarder kroner - til lande inden for EU. Det vurderes, at mere end 500.000 danske job er direkte eller indirekte afhængige af EU's indre marked.

Men bare fordi, at det indre marked alt i alt er en fordel for Danmark, betyder det ikke, at vi skal lukke øjnene for de problemer, der kan følge med, når virksomheder, kapital og arbejdstagere bevæger sig frit på kryds og tværs af grænserne.

Mens du læser disse ord, er der plattenslagere, som presser danske lønninger og arbejdsvilkår nedad. Det gør de, selvom både danske og europæiske regler klart fastslår, at det er lokale lønforhold, der skal gælde for udenlandske arbejdstagere og tjenesteydere.

Visse virksomheder er imidlertid ligeglade. De udnytter smuthullerne i lovgivningen, så de kan dumpe løn og arbejdsforhold. Profitten ryger selvsagt i lommen på virksomheds-ejerne. Samtidig rammer den unfair konkurrence de arbejdstagere, som insisterer på ordnede forhold. Og

det rammer fællesskabet i form af løntrykkeri og generel forringelse af arbejdsvilkår.

Problemet kendes i Danmark - lige fra byggebranchen til transportsektoren. Men det kan bekæmpes, hvis vi står sammen.

## KAMPEN FOR FAIR KONKURRENCE

Kampen for fair konkurrence på arbejdsmarkedet udkæmpes på byggepladser, i overenskomstforhandlinger, i Folketinget, og ikke mindst, i Europa-Parlamentet.

I snart 10 år har jeg som det eneste danske medlem af Europa-Parlamentets beskæftigelsesudvalg fulgt den europæiske arbejdsmarkedspolitik på allertætteste hold. Hver eneste dag har jeg kæmpet for, at EU skal garantere en række sociale minimumsstandarder på arbejdsmarkedet.

Det er afgørende, at en arbejdstager kan forvente at arbejde under de forhold, der gælder for den lokale arbejdskraft. Det gælder i forhold til løn, social sikring og arbejdsmiljø - hvad enten det er bestemt ved lov eller gennem kollektive overenskomster.



I dag består problemet i, at alle arbejdstagere ikke behandles lige i forhold løn- og arbejdsvilkår i Danmark. Særligt østeuropæere ansættes på et lønniveau, der er langt under det danske. Alle skal være hjerteligt velkomne til at komme til Danmark og arbejde. Men danske lønninger skal ikke underbydes.

Derfor kæmper jeg benhårdt for at stoppe social dumping!

## **VEJEN TIL FAIR KONKURRENCE**

Med denne pjece håber jeg på at kunne nuancere debatten om EU og det danske arbejdsmarked.

Pjecen vil afdække de muligheder, som EU giver danske lønmodtagere og virksomheder, men også de udfordringer, som nogle gange opstår, når man skal lave fælles regler for 500 millioner borgere på 28 forskellige arbejdsmarkeder.

Du kan læse om kampen mod social dumping i transportbranchen og unfair konkurrencevilkår i kødindustrien. Men du kan også læse om kampen for bedre sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Pjecen kunne ikke være lavet uden input fra de personer og organisationer, som jeg arbejder med til daglig i kampen for fair konkurrence.

Vi har alle den holdning, at arbejdstagere i EU skal have mulighed for at flytte rundt mellem medlemsstaterne og finde job, hvor de ønsker. Men vi kæmper også for, at den frie bevægelighed skal ske under ordnede forhold, så den ikke undergraver det danske arbejdsmarked.

Derfor skitserer vi her vejen mod en mere fair konkurrence på arbejdsmarkedet.

God fornøjelse!



## DEN DANSKE MODEL ER STADIG SMUK

Det var en hård fødsel. Den danske model blev undfanget efter en konflikt, der varede fra maj til september 1899. Efter intet mindre end 3 millioner tabte arbejdsdage lykkedes det arbejdsgiverne og arbejdstagerne at sætte sig sammen og finde en løsning. Resultatet var det såkaldte Septemberforlig, som stadig udgør grundprincippet i den danske model:

Arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet blev accepteret af arbejdstagerne. Og fagforeningernes ret til at organisere arbejdstagere og indgå overenskomster blev accepteret af arbejdsgiverne.

Forliget var grundstenen til aftalemødelen og det gennem-organiserede arbejdsmarked.

Det danske arbejdsmarked er reguleret af arbejdsmarkedets parter i samarbejde. Via overenskomstforhandlinger aftales de overordnede bestemmelser for løn og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet.

### HVAD ER MINDSTELØNNEN I DANMARK?

Der er ingen lov om mindsteløn i Danmark. Lønsatserne aftales i overenskomsterne.



## DEN DANSKE MODEL ANNO 2014

- Stadig relativ høj grad af organisering, hvilket sikrer arbejdstagerne en stærk kollektiv stemme
- Fokus på jobtræning, omskoling og efteruddannelse.
- Et understøttelsesniveau, der giver indkomstsikkerhed, hvis man mister sit arbejde.
- Arbejdsmarkedets parter fastlægger i videst muligt omfang forholdene på arbejdsmarkedet gennem social dialog.

”



De høje danske lønninger skaffes altså ikke ved lov, men ved forhandlinger om overenskomsterne. Det er også arbejdsmarkedets parter ansvar at sikre, at de indgåede overenskomster overholdes.

Hvis en arbejdsgiver ikke vil tegne overenskomst, så har arbejdstagerne ret til at konflikte. Arbejdstagerne og deres fagforening kan forsøge at få virksomheder til at indgå overenskomst ved at sprede konflikten til levering af fx vare, post og afhentning af skrald for den pågældende virksomhed. Sådanne sympatikonflikter finder sted hele tiden i Danmark.

*”Den danske model” har gennem 115 år kunnet tilpasses nye tider og tanker. Det faglige selvstyre har bragt ordnede forhold og gensidige gevinster til parterne. Men mere end det, for parternes samspil er også en af de vigtigste mekanismer, vi har til at skabe ansvarlighed, tillid og tro på fremtiden. Økonomiske og sociale hensyn afvejes nøje. Faktisk ligger der her en hemmelig opskrift på et godt samfund. Vi får styrket lønmodtagere og virksomheder, løst konflikter på arbejdsmarkedet og civiliseret samfundet. Uden ”den danske model” ville samfundet ikke have samme sammenhængskraft og stabilitet.”*

Henning Jørgensen, Arbejdsmarkedsforsker på Aalborg Universitet

# DEN DANSKE MODEL I EU

”Vi knækker fortsat nødderne selv”, var parternes slogan under EF-valgkampen i 1972. Både fagbevægelsen og arbejdsgiverne opfordrede danskerne til at stemme ja til det europæiske samarbejde. Men den danske model og de danske arbejdsmarkedsforhold skulle være absolut niks pille for EU. Indtil midten af 80’erne herskede denne konsensus om, at EU ikke skulle lave så meget som én regel på arbejdsmarkedet.

Men i 1987 blev Den Europæiske Fælles Akt vedtaget, og dermed blev det indre marked for alvor sat i værk. Med det indre marked kom den fri bevægelighed for varer, arbejdskraft, kapital og serviceydelser. Samtidig delte vandene sig. Der opstod nye

holdninger til EU-samarbejdet. Og en ny politisk kamp opstod.

Fagbevægelsen og Socialdemokraterne var fortsat for EU og det indre marked. Men man erkendte også, at arbejdskraftens frie bevægelighed ville kunne starte en ny form for konkurrence mellem arbejdstagerne. En konkurrence, der netop kunne lede til social dumping, når både tjenesteydere og arbejdskraft frit kunne flyde over grænserne.

Derfor er fagbevægelsen, fra slutning af 80’erne og fremover, gået ind for at regulere det frie marked og har løbende opfordret politikere i Europa-Parlamentet til at indføre klare regler og minimumsstandarder for løn og andre arbejdsvilkår.



”Vi skal måle EU-fællesskabet på evnen til at løse konkrete problemer for borgerne i Europa. Og her må vi sige, at en samlet indsats fra fagbevægelser rundt om i Europa har båret frugt. Det har skabt mærkbare resultater for lønmodtagere i hele Europa, både når det kommer til de mange minimumsregler om fx arbejdsmiljø, ansættelsesforhold og sociale rettigheder, der på en række områder også har ført til fremskridt i Danmark. Og det gælder også i forhold til at sikre en balance mellem fri handel og fair handel, så der både bliver skabt vækst, beskæftigelse, og ordentlige arbejdsvilkår for lønmodtagerne”

Harald Børsting, Formand LO



# AT BESKYTTE ARBEJDSSTAGERE I EN KRISETID

Den bitre sandhed er, at 27 millioner mennesker er arbejdsløse i EU.

Krisen og sociale forskelle truer med at skabe kløfter mellem øst og vest og nord og syd i Europa. Mange mennesker i de mindre velstillede regioner er fristet til at tage usikre jobs uden garanti for sociale rettigheder som rimelig løn og et sikkert arbejdsmiljø. Forskelle i levestandarder i EU viser med al tydelighed, at konkurrencen mellem arbejdstagere til stadighed sker på lønninger og sociale rettigheder.

Social dumping er ikke blot unfair konkurrence mellem arbejdstagere, der arbejder under ulige løn- og arbejdsvilkår. Det er også unfair konkurrence mellem virksomheder, fordi virksomheder, der benytter sig af overenskomstdækket arbejdskraft, typisk vil have højere produktionsomkostninger end virksomheder, der ikke benytter sig af overenskomstdækket arbejdskraft.



**Social dumping** (eller løndumping) er, hvis man som udenlandsk arbejdstager modtager løn- og arbejdsvilkår, som ligger under det sædvanlige niveau i værtsmedlemsstaten.

Social dumping bruges også om situationer på arbejdsmarkedet, hvor udenlandske virksomheder opererer i Danmark uden at leve op til danske love og regler om for eksempel skat, arbejdsmiljø eller social sikring.

*"I over 100 år har vi kæmpet for ordentlige vilkår i Danmark. Dem skal vi værne om. Danske lønmodtagere og dansk erhvervsliv skal ikke være genstand for unfair konkurrence fra virksomheder, der ikke spiller efter reglerne. Men social dumping kender ingen grænser. Det er et stort og alvorligt problem, der rækker ud over hele Europa, og som vi kun kan bekæmpe, hvis vi står sammen."*

Mette Frederiksen,  
Beskæftigelsesminister.

# NÅR REGLER STØDER SAMMEN - AFTALEMODELLEN OG FAGBEVÆGELSENS KAMP

Lønmodtagere fra andre EU-lande søger til Danmark og arbejder under løn- og arbejdsvilkår, som ligger under det niveau, som tilbydes dansk arbejdskraft. Men niveauet er stadig højere, end hvad de kan forvente at få i deres hjemland, hvis der overhovedet er arbejde at få.

At betale for lav løn i forhold til gældende overenskomst er som sagt ikke et egentlig lovbrud, men betegnes som overenskomstbrud. Hvis der sker overenskomstbrud, risikerer den ansvarlige virksomhed (fx en udenlandsk entreprenør) at skulle betale en økonomisk sanktion – en bod – som parterne enten selv forhandler sig frem til, eller som Arbejdsretten pålægger virksomheden at betale.

I 2013 slog underbetaling af udenlandsk arbejdskraft ny rekord. På et enkelt år er der kommet 43 pct. flere hastesager om social dumping viser en opgørelse fra 3F. Det er sager lige fra virksomheder uden overenskomst til direkte dokumentfalsk og sager om tvang, hvor medarbejderne trues med fyring til at arbejde efter lønaf-tale fra hjemlandet.

## FAGFORENINGERNES UDFORDRING

Hvis en arbejdsgiver ikke har tegnet overenskomst, skal arbejdstageren selv forhandle lønnen - selvfølgelig med hjælp fra sin fagforening. Men hvad nu hvis hverken arbejdstage-ren eller arbejdsgiveren har overenskomst? Det er desværre i denne kategori, hvor vi finder alt for mange af de udenlandske arbejdstagere i Danmark.

Fagbevægelsen arbejder i et uklart terræn. Det handler om både at overbevise udenlandske arbejdsgivere og arbejdstagere om at tegne overenskomst. Det er en kamp om sprog, forståelse og manglende information.

Når dialogen glipper, så må fagbevægelsen ty til blokade og konfliktretten, hvilket er det sidste forsvar mod skruppelløse arbejdsgivere, som ansætter fx østeuropæere til usle lønninger.

## **POLITIKERNE SKAL HJÆLPE TIL**

Det er vigtigt, at vi politikere bidrager til at gøre fagbevægelsens kamp nemmere. Socialdemokraterne, SF, De Radikale og Enhedslisten har sammen givet fagbevægelsen bedre mulighed for at ramme løndumperne.

Der er blevet sat massivt ind med kontroller, så det får konsekvenser at snyde. Over alt i landet rykker

politi, Arbejdstilsynet og SKAT nu ud på byggepladser, arbejdspladser og vejnettet. Og når folk så bliver taget, koster det meget mere. Med den seneste finanslov har regeringen sikret, at yderligere 300 millioner sættes af over de næste 4 år til målrettet at bekæmpe social dumping. Regeringen har også gjort det lettere for fagforeninger at opdage snyd, ligesom det er sikret, at statslige skattekrone ikke går til social dumping ved store anlægsprojekter og udbud.



### **Arbejdskraft ind i Danmark**

Arbejdstagere fra især Østeuropa og Tyskland underbyder de danske overenskomster – både i form af mindre projekter med håndværker-teams, der laver samtalekøkkener, carporte og velværebadeværelser til spotpriser, men også som underentreprenører, der udfører dele af store byggeprojekter i både offentligt og privat regi, og som i mange tilfælde unddrager sig danske skatteregler.

### **Arbejdspladser ud af Danmark**

Arbejde, der før er blevet udført i Danmark, flyttes til andre lande. Eksempelvis køres lastvogne fyldt med grise til Tyskland for at blive slagtet der, fordi produktionen er billig på grund af lavere lønninger end i Danmark. Resultat: arbejdsløse danske slagteriarbejdere.  
*(taget fra LO.dk)*



## KAMPEN I EUROPA-PARLAMENTET

Opmærksomheden på unfair konkurrence mellem arbejdstagere bliver heldigvis større og større i medierne og blandt politikere overalt i EU.

I Europa-Parlamentets arbejdsmarkedsudvalg kæmper vi benhårdt for at sikre lige vilkår for arbejdstagere. Stort set alt lovgivning, vi arbejder med, har til formål at forhindre udnyttelse af arbejdstagere.

Det er fuldt lovligt, at EU-borgere benytter sig af retten til at bo og arbejde i en anden medlemsstat. Problemet opstår, hvis man som udenlandsk arbejdstager modtager løn- og arbejdsvilkår, som ligger under det sædvanlige niveau i Danmark.

Det er vigtigt, at vi hverken i EU eller Danmark diskriminerer mellem

arbejdstagere. Det er diskrimination, hvis vi lader nogle mennesker arbejde til meget lavere lønninger og under dårligere arbejdsforhold, fordi de kommer til Danmark som udstationerede, vikararbejdere eller deltidsansatte.

Derfor er der vedtaget en række regler på EU-niveau, der skal sikre ligebehandling af arbejdstagere. Dette er en grundlæggende bestemmelse i EU's Grundlov.

At vi i Europa-Parlamentet faktisk kæmper en hård kamp for at modvirke social dumping er sjældent noget, der fylder tv-skærmene derhjemme.

På en række områder forsøger vi så vidt muligt at holde reglerne ajour med de kreative metoder, som visse arbejdsgivere benytter sig af.



FOTO: Fara Phoebe Zetzschew



”Social dumping fører til unfair konkurrence og lavere vækst. Det er ikke kun til skade for danske lønmodtagere, men for hele samfundet. Derfor er det en udfordring, som alle bør støtte op om at bekæmpe - også på europæisk niveau.”

Per Christensen, Formand i 3F

## VANDRENDE ARBEJDTAGERE ARBEJDER INDEN FOR OK

Det er vigtigt at sondre mellem vandrende arbejdstagere og udstationerede lønmodtagere, fordi de arbejder under helt forskellige forudsætninger.

Vandrende arbejdstagere er personer fra andre EU-lande, som tager til Danmark for at arbejde for en arbejdsgiver, som er etableret i det land, de tager til. Vandrende arbejdstagere er omfattet af danske arbejdsretlige regler, dvs. arbejdsstedets regler. Tal viser, at klart størstedelen af de vandrende arbejdstagere får overenskomstmæssig løn, omend i den lavere ende af skalaen. Der er dog stadig for mange, som ikke reelt kender til de rettigheder, som den danske model giver dem.

Som socialdemokraternes ordfører i Europa-Parlamentet har jeg i 2013 været med til at opdatere reglerne, så der skabes bedre samarbejde på tværs af landene og mere fokus på fagbevægelsens rolle. Det er vigtigt, at udenlandske arbejdstagere ved, at de kan gå til en fagforening, hvis de er blevet snydt for fx løn.

## LØSNINGER FOR DE UDSTATIONEREDE

Udstationerede arbejdstagere er personer, der midlertidigt udfører arbejde i Danmark for en udenlandsk virksomhed, som leverer en tjenesteydelse i Danmark. Det vil sige, at de ikke, ligesom de vandrende arbejdstagere, er ansat direkte i danske virksomheder. I forbindelse med udstationering gælder udstationeringsreglerne fra 1996, som bl.a. sikrer de udstationerede lønmodtagere værtslandets - ikke hjemlandets - løn- og arbejdsvilkår. Det vil sige, at udstationerede arbejdstagere skal arbejde efter en række danske minimumsvilkår – eksempelvis i forhold til løn, arbejdsmiljø og maksimal arbejdstid.

Trods de fine principper er det alligevel på udstationeringsområdet, at social dumping særligt finder sted. Det skyldes, at der er alt for mange gråzoner i den nuværende lovgivning. Desuden håndhæves reglerne ikke godt nok i de enkelte lande. Netop håndhævelsen af reglerne har vi arbejdet intensivt med siden 2012. Det endelige resultat er bestemt et skridt mod mere fair konkurrence i EU og Danmark.

- Landene vil fremover i højere grad selv kunne bestemme egne kontrolforanstaltninger mod social dumping og har herunder mulighed for at gøre brug af kædeansvar i byggebranchen.
- Fjernelse af juridiske gråzoner og skærpet kontrol med falske selvstændige, der i realiteten er ansatte. Ansættelser af falske selvstændige er nemlig med til at nedbryde det vigtige forhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, hvilket gør det svært at håndhæve reglerne om lige løn for lige arbejde.
- Vedtaget krav om hurtig adgang til oplysninger om udenlandske firmaer, så myndigheder kan afgøre, hvor de er registreret og betaler skat, hvor deres medarbejder er fra og hvor hovedparten af deres aktiviteter foregår. F.eks. skal polske myndigheder nu give svar på spørgsmål om polske firmaer indenfor 2 dage.

## **VIKAROMRÅDET ER DET NYE PROBLEMBARN**

Over de seneste år og især under den finansielle krise, er der sket en overdrevet stigning i brugen af vikarer og korttidskontrakter.

Særligt kvinder, unge, ældre og indvandre er ansat i sådanne jobs. Foruden at være lettere at hyre og fyre har mange vikaransatte ingen ret til pension, løn under sygdom eller videreuddannelse. Der er altså ofte tale om meget usikre job. De manglende forpligtelser gør, at arbejdsgivere finder vikarer meget attraktive - måske ofte lidt for attraktive.

Vikarreglerne fra 2008 skal beskytte vikaransatte bl.a. gennem et ligestillingsprincip, der betyder, at vikarer ansættes under de samme forhold som de fastansatte i en given virksomhed og dermed får ret til grundlæggende forhold som løn under sygdom, pension og barns første sygedag, hvis disse betingelser gælder for de fastansatte.

Under overenskomstforhandlingerne i 2014 lykkedes det fagbevægelsen at få strammet op i forhold til danske virksomheders brug af vikarer og vikarbureauer. Det handler særligt om bedre muligheder for at overvåge visse virksomheders lidt for voldsomme brug af vikaransatte. Det er et godt eksempel på, at arbejdsmarkedets parter spiller en meget vigtig rolle i kampen mod social dumping. En rolle som EU skal sikre endnu bedre rammer for.

## **STREJKERETTEN SIKRET**

Det er fortsat muligt for danske fagforeninger at anvende kollektive kampskridt mod udenlandske arbejdsgivere trods EU-domstolens domme, herunder bl.a. Laval og Rüf-fert.

Det skal blot være klart, at man ikke stiller udenlandske arbejdsgivere overfor andre krav end de krav, som stilles til danske arbejdsgivere på samme område. Det har betydet, at fagbevægelsen har været nødt til at tilpasse og præcisere de overenskomstkrav, som fremsættes overfor udenlandske tjenesteydere, så man ikke forskelsbehandler tjenesteydere på baggrund af nationalitet.

I Europa-Parlamentet er jeg gået forrest i kampen for de europæiske arbejdstagers kollektive rettigheder, herunder retten til at strejke. Som hele Europa-Parlamentets ordfører var jeg med til at smide et forslag om at begrænse strejkeretten direkte i skraldespanden. Retten til kollektive kampskridt er en af de mest grundlæggende arbejdstagerrettigheder og selvfølgelig en helt klar national kompetence.

## **UDBUD OG KLAUSULER SOM VÆRN MOD SOCIAL DUMPING**

Selvom den danske model primært er reguleret ved overenskomster, be-

tyder det ikke, at det offentlige ikke har et ansvar for at bekæmpe social dumping. Når det offentlige sender opgaver i udbud - til fx at bygge en skole - kan det offentlige kræve, at leverandørerne overholder gældende overenskomster – gennem brug af det, der hedder arbejds klausuler.

Muligheden for at lave klausuler er sikret igennem EU's udbudsregler. Reglerne for udbud i EU er netop blevet opdateret. EU slog fast, at der er mange andre hensyn end prisen, når det offentlige bruger penge. Det er nemlig helt i orden at stille krav til løn- og arbejdsvilkår. Der er også givet mulighed for at kommuner kan indføre kædeansvar i kontrakter med eksempelvis byggeentreprenører og rengørings selskaber.

## **SUNDHED OG SIKKERHED FOR ALLE EUROPÆISKE ARBEJDTAGERE**

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen er afgørende for et velfungerende arbejdsmarked, så arbejdstagere kan arbejde under trygge og sikre forhold. Det gælder frisørens arbejde med kemikaliefyldte hårprodukter til stilladsarbejderen, der arbejder i mange meters højde.

EU's arbejdsmiljøagentur har anslået, at arbejdsmiljøulykker er skyld i 146 millioner tabte arbejdsdage om året og dermed koster EU-landene 20



milliarder euro. På arbejdsmiljøområdet er der netop en god grund til, at vi har fælleseuropæiske regler. Det skaber nemlig ens vilkår for arbejdstagere og virksomheder og forhindrer social dumping, hvor ringe sikkerhed på arbejdspladsen anvendes som et konkurrenceparameter.

I Europa-Parlamentets arbejdsmarkedsudvalg har vi vedtaget mindstebestemmelser inden for arbejdsmiljø på en lang række områder, herunder indpakning af kemikalier på arbejdspladsen, grænseværdier for elektromagnetiske stråler og målsætninger for fjernelse af asbest i offentlige bygninger.

Den europæiske strategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen blev præsenteret af Europa-Kommissionen

i 2007. Den skulle bidrage til at reducere arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme.

Kommissionen har selv anslået, at den ambitiøse målsætning om at opnå en 25 pct. reduktion i ulykker og arbejdsrelaterede sygdomme generelt er opnået. Strategien udløb i 2012 og siden da har der således ikke været en samlet europæisk indsats for at fortætte det gode arbejde.

Under krisen og i de seneste år har vi desværre set, at der er blevet draget tvivl om grundlæggende standarder på arbejdspladserne, der skal beskytte europæiske arbejdstagere, når de udfører arbejde. Men sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen må aldrig ses som en administrativ byrde.



*Det bekymrer FTF, at Kommissionen har udskudt lanceringen af en ny arbejdsmiljøstrategi. Arbejdsmarkedets parter har på europæisk plan efterlyst en afløser for den gamle strategi og i Danmark har vi i enighed udarbejdet forslag til, hvad en sådan strategi skal indeholde. Vi ønsker blandt andet øget fokus på psykisk arbejdsmiljø. Det er ekstra bekymrende, at strategien udebliver samtidig med, at arbejdsmiljø jævnlige sættes i relation til dagsordenen for at reducere byrder for virksomhederne. I FTF vil vi meget gerne afbureaukratisere og fremme konkurrenceevnen men mener også, at et godt arbejdsmiljø ikke er en byrde - tværtimod.*

Bente Sorgenfrey, Formand for FTF



## HÉR KÆMPER VI FOR FAIR KONKURRENCE

Det mest brugte eksempel på social dumping findes i byggebranchen. Der er ingen tvivl om, at det er den sektor, som har de største problemer – både på villavejene og på de store anlægsprojekter. Nedenfor vil jeg dog også fokusere på nogle andre områder, som har været mere oversete i den offentlige debat, men som i den grad er udfordrede.

### **PRES PÅ BYGGEBRANCHEN**

Siden EU-udvidelsen i 2004, og den efterfølgende åbning af det danske arbejdsmarked mod øst, har antallet af østeuropæere, der arbejder på de danske byggepladser været stødt stigende.

I byggebranchen er der udbredt praksis for at gøre brug af underentreprenører, som i mange tilfælde er udenlandske firmaer uden danske overenskomster. Den midlertidige karakter, som både præger mange af de udenlandske virksomheder og de udstationerede arbejdstagers tilstedeværelse i Danmark, udfordrer den danske model. De ansatte

i byggebranchen konfronteres hver dag med konsekvenserne af social dumping, og der er brug for overenskomstmæssige tiltag, mere national lovgivning, og sidst, men bestemt ikke mindst, meget strammere fælleseuropæisk lovgivning.

### **UACCEPTABLE LØNNINGER**

Alt for mange af de udstationerede arbejdstagere får for dårlig betaling for deres arbejde. Det udsætter de danske arbejdstagere og de mange ærlige virksomheder for unfair konkurrence. Et blandt mange eksempler findes i byggeriet af den danske metro. Her har det portugisiske firma Cinterex betalt deres medarbejdere, hvad der svarer til 70 kr. i timen. Det er ikke en løn, som faglærte danske arbejdere hverken kan eller skal kunne leve for.

### **SIKKERHEDEN PÅ SPIL**

Desværre er det ikke kun de ansattes lønninger, som skruppelløse arbejdsgivere sætter under pres. Det er også deres liv og førlighed. Der er således



*”Håndhævelsesdirektivet er et skridt på vejen til at bekæmpe den sociale dumping. Der er flere gode elementer i det, men vi har brug for et obligatorisk kædeansvar i alle EU-lande, som ikke kun skal gælde i et led. Vi kan se at det altid er det første led i kæden der skummer fløden, så det er også der man skal kunne rette kravet, når overenskomsterne er blevet brudt. Desuden mener jeg, at EU må forbedre muligheden for at forfølge domme afsagt i Danmark over grænserne. Det kan ikke være rigtigt at man kan krydse grænserne uden begrænsninger, når det gælder tjenesteydelser, men når man bryder love og regler og bliver dømt, så kan dommen ikke fuldbyrdes der hvor virksomhederne kommer fra.”*

Kim Lind Larsen, Formand for byggegruppen i 3F

talrige eksempler på, at underentreprenører, i form af udenlandske byggefirmaer, ikke overholder arbejdsmiljølovgivningen.

### **HVAD BLIVER DER GJORT FOR ARBEJDSTAGERE I BYGGEBRANCHEN?**

Der er allerede blevet lavet mange tiltag i EU. Men problemernes omfang i den danske byggebranche vidner om, at Kommissionen og det borgerlige Europa-Parlament ikke har leveret varen. Som det eneste danske medlem af Arbejdsmarkedsudvalget har jeg været med til at gennemtrumfe en række tiltag, som har gjort livet sværere for løndumpere og andre fuskere på de danske byggepladser.

### **MERE KONTROL OG ANSVAR**

Det drejer sig blandt andet om bedre kontrol med falske selvstændige og garanti for, at den danske fagbevægelse altid kan tage sager om overenskomstbrud op på vegne af udenlandske og arbejdstagere. Der er samtidig blevet sat en tyk streg

under, at medlemslande har ret til at anvende sociale klausuler i offentlige udbud og kædeansvar som et led i byggebranchen – noget som danske arbejdsgivere tidligere har forsøgt at så tvivl om.

### **KÆDEANSVAR**

Fremadrettet er der brug for langt striksere tiltag på europæisk niveau. Når virksomheder udnytter huller i lovgivningen på kryds og tværs af landegrænser, skal der leveres et europæisk svar, som ikke sår tvivl om, at EU er til for arbejdstagerne – ikke omvendt. Jeg har hele tiden kæmpet for et langt mere ambitiøst europæisk kædeansvar. Det skal være obligatorisk, og det skal gælde i flere led end bare ét. Samtidig skal vi sikre, at retten til lige løn for samme arbejde (eller arbejde af samme værdi) samt ordentlige forhold på arbejdspladsen vægtes højere end frie markeds kræfter og fri bevægelighed. Vi skal have en social protokol i traktaten, og det kan kun gå for langsomt.

# PIRATKØRSEL PÅ EUROPAS LANDEVEJE

Frustrationen er tydelig blandt de danske chauffører, der udsættes for hård og unfair konkurrence på de danske veje. I Danmark er der alene siden 2008 gået 8.000 chaufførjob tabt.

Den unfair konkurrence fungerer ved brug af postkasseselskaber, misbrug af cabotageregler og det sidste nye skud på stammen; filippinske chauffører, der erstatter europæere.

## TYSKLAND BRUGES SOM DUMPER

Brugen af postkasseselskaber er en af de mange udfordringer i den danske transportsektor. Danske transportfirmaer opretter datterselskaber syd for grænsen, indregistrerer deres lastbiler på tyske nummerplader og ansætter chauffører på tyske arbejdsvilkår. Set fra et arbejdsgiversynspunkt kan de derved nyde godt af de lavere lønninger i Tyskland. Konsekvensen i Danmark er selvsagt tab af arbejdspladser.

## MISBRUG AF CABOTAGEREGLER

EU har siden 2010 haft regler for den såkaldte cabotagekørsel. Idéen bag lovgivningen er at spare ture ved, at

lastbiler ikke kører med tomkørsel på EU's veje – til skade for vores miljø og sundhed. Det er sådan set fornuftigt nok.

Men desværre tolkes reglerne vidt forskelligt fra land til land, og der findes en række eksempler på, at chauffører kører systematisk indenrigskørsel i andre EU-lande. Vi ser østeuropæiske chauffører køre rundt i Danmark i længere perioder uden at have skyggen af danske arbejdsvilkår eller lønninger. Det er åbenlyst mod hensigten i EU-reglerne, men huller i lovgivningen, forskellig tolkning fra land til land, og manglende håndhævelse gør det meget svært at gribe ind.

Cabotage-problemerne har den konsekvens, at danske chaufførlønninger presses, og chaufførerne ender med elendige arbejds- og levevilkår. Eksempelvis både spiser og sover mange på rastepladser. Det kører deres helbred ned og øger risikoen for ulykker på vejene. Samtidig forsvinder arbejdspladserne i chaufførbranchen på grund af den unfair konkurrence.

## RÆKKER UD OVER EU'S GRÆNSER

Nu er problemet flyttet uden for EU's grænser. Det er nemlig kommet frem, at et europæisk firma nu hyrer filippinske chauffører. Konsekvensen er et endnu større lønpres.

De filippinske chauffører hyres gennem et vikarbureau fra firmaet Dinotrans, der har hovedsæde i Sverige og underafdelinger i Polen, Letland, Litauen, Estland og Tyskland. Dinotrans har indtil videre hyret 100 filippinske chauffører og betaler dem mindre end 9.000 kroner om måneden. Samtidig tales der om, at de arbejder under slavelignende vilkår i 11 måneder ad gangen.

## HVAD BLIVER DER GJORT FOR CHAUFFØRERNE?

I samarbejde med 3F-transport og DTL kæmper jeg mod Kommissionen – ikke mindst Transportkommissæren Siim Kallas. Sammen med en række kolleger sætter jeg pres på Kommissionen, og vi har desuden afleveret en liste med forslag til konkrete forbedringer af reglerne til Transportkommissæren.



*"Piratkørsel og social dumping på vejene er et uhyre med mange ansigter. Fra misbrug af udenlandske vikarer over ulovlig cabotagekørsel til postkassefirmaer og andre mystiske konstruktioner, der udnytter østeuropæiske chauffører. Det er en fælles kamp mod tiden og fantasien hos transportbranchens brodne kar. Fagligt, overfor danske myndigheder og politikere og i forhold til EU."*

Jan Villadsen, Formand for 3F's Transportgruppe

## **IKKE FLERE LIBERALISERINGER**

Det er netop på grund af løse regler og for lidt håndhævelse, at den katastrofale situation i transportsektoren er opstået. Heldigvis lader det til, at vores pres på Transportkommissæren virker. Han har i hvert fald stukket piben ind i forhold til sin store plan om yderligere liberalisering af vejgods-transporten.

## **MERE KLARE CABOTAGEREGLER**

Én af de idéer, vi præsenterede er, i den eksisterende lovgivning, at man maksimalt må have tre cabotagekørsler inden for syv dage, hvorefter køretøjet skal tilbage til det land, hvor det er registreret. Desuden mener vi, at der skal indføres minimumsstandarder for tjek af cabotagekøretøjer med fokus på lige løn for lige arbejde og vejsikkerhed.

## **POSTKASSESELSKABER**

For at stoppe postkassevirksomheder og falske selvstændige skal

samarbejdet mellem kontrolmyndighederne forbedres, ligesom reglerne skal harmoniseres.

Efter en række anmodninger fra min side har Kommissionen nu endeligt oppe sig. Den har nu bedt de tyske myndigheder om at se nærmere på danske transportfirmaer, som tilsyneladende gør brug af postkassevirksomheder i Tyskland.

## **FRISØRER SKAL KUNNE BESTEMME SELV**

Undersøgelser viser, at mange frisører får hudrelaterede allergier og irritationer over en årrække, ligesom vanskelige arbejdsstillinger øger risikoen for muskelskader. For de mennesker, der udfører arbejdet, er en klipning eller en hårfarvning ikke nødvendigvis harmløst.

I foråret 2012 nåede arbejdsgivere og arbejdstagere frem til en fælleseuropæisk aftale på frisørområdet. Aftalen stillede krav om, at produkter ikke må være sundhedsskadelige, ligesom man blev enige om at forbedre beskyttelsen af frisører, der er i berøring med kemikaliefyldte produkter.



Men aftalen blev bremset, fordi visse medlemsstater blokerede for den. Og desværre bakkede Kommissionen heller ikke op om aftalen, selvom den var indgået på helt legitim vis i overensstemmelse med traktatens bestemmelser.

### **HVAD BLIVER DER GJORT FOR FRISØRERNE?**

Vi arbejder nu for at få en helt ny strategi for sundhed og sikkerhed i EU, en såkaldt EU-arbejds miljøstrategi for 2014-2020. Her vil der kunne sættes konkret ind overfor de sund-

hedsrisici, som bl.a. frisører bøvler med i hverdagen.

At arbejdsmarkedets parter ikke selv kan bestemme, hvad der er bedst for frisør erhvervet er nonsens.

EU-traktaten giver arbejdsmarkedets parter i Europa ret til at skabe regler inden for deres egne rækker, og for frisørerne gælder retten inden for deres egen sektor. Sammen med forbundene kæmper jeg for, at Kommissionen så hurtigt som muligt fremstiller et lovforslag på baggrund af frisøraftalen.



*"At frisører i Danmark forlader faget efter i gennemsnit 8,4 år er bare ikke acceptabelt. At arbejdsmiljøet på den måde er med til at bremse en branches udvikling skal og vil jeg ikke stiltiende sidde overhørig."*

Lone N. Frost, Formand for Landssammenslutningen Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund.

# LUFTFARTENS LAVPRISSEKTOR SOM SKUEPLADS FOR SOCIAL DUMPING

Vi kender alle reklamerne fra Norwegian og Ryanair, hvor selskaberne glædeligt fortæller om deres gode tilbud. Flyselskaberne reklamerer dog ikke med, at de lave billetpriser har en høj menneskelig pris for de medarbejdere, der hver dag står op og sørger for den praktiske drift og ikke mindst for passagerens sikkerhed.

## SOCIALT MISBRUG HÆRGER FLYBRANCHEN

Social dumping er i dag et stigende problem oppe i skyerne. Visse dele af flybranchen – særligt lavprissektoren – er ved at udvikle sig til et ræs-modbunden, hvad arbejdsvilkår angår. Den grænseoverskridende mobile karakter af ansættelser i luftfarten har gjort det muligt for arbejdsgivere at finde måder at omgå enkelte landes regler for social sikring og

løn. Medarbejderne har svært ved at gennemskue, hvilket land der skal udbetale social sikring i tilfælde af sygdom, ledighed eller barsel. Og det er også svært at finde ud af, hvor de skal klage, når arbejdsgiverne ikke overholder reglerne. Herudover kommer hele udfordringen med ofte manglende skatteindbetaling.

Samtidig er ansættelseskontrakterne et kapitel for sig selv. De er ofte pragteksempler på kreative konstruktioner, som tit indebærer, at piloter bliver gjort til direktører og aktionærer i servicevirksomheder, som tilbyder tjenester til Ryanair.

Fordelen for Ryan-Air er indlysende, da det ophæver den klassiske relation mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det overlader ansvaret til den enkelte for at afholde skat og spare op til pension – ting der ellers typisk



*”Social dumping i luftfart er eksploderet voldsomt de sidste par år, og dette gælder i hele Europa. Derfor er det også en udfordring der skal løses i et EU regi. Ole Christensen har været med til at sætte mange spørgsmål på dagsordenen når det kommer til bekæmpelse af social dumping i luftfart”*

Anders Mark Jensen, Næstformand i Flyvebranchens Personale Union



er arbejdsgivers eller det offentliges ansvar, alt afhængigt af, hvilket land man taler om.

## **ANDRE END RYANAIR**

Men Ryanair er ikke ene om at skrue priserne i bund på bekostning af deres medarbejdere.

Social dumping er nemlig ved at løbe løbsk i luftfartsbranchen. Kigger man på Danmark og norden, er der eksempelvis selskabet Norwegian.

Norwegian bryder alle sociale normer i norden med deres nye langdistanceprojekt. Flyene registreres i Irland for at omgå reglerne i norden, og de bemannes med piloter ansat i Singapore med base i Bangkok, som efterfølgende flyver til og fra norden. Samtidig vil flyene fremover blive bemandet med kabinepersonale fra USA og Asien. Det er en direkte omgåelse

af vores arbejdsmarked i norden. Og det er også et problem, at man kigger uden for EU efter arbejdskraft, når vi har lande i hele Europa, der kæmper med høje arbejdsløshedstal.

## **HVAD BLIVER DER GJORT FOR KABINEPERSONALE OG PILOTER?**

Norwegian og Ryanairs metoder er direkte konkurrenceforvridende for de selskaber i norden og Europa, der ønsker at opretholde fornuftige og anstændige ansættelsesforhold for deres personale. Jeg har heldigvis et rigtig godt samarbejde med FPU, og sammen med socialdemokrater fra bl.a. Tyskland lægger jeg nu pres på superlavprisselskaberne.



## **HJEMMEBASEREGLEN BØR GÆLDE**

Medarbejdere bør kunne få social sikring med fra det land, hvor de har såkaldt hjemmebase. Det vil sige det land, de har udgangspunkt i og typisk betaler skat til. Derfor er det afgørende, at selskaberne anerkender deres ansvar over for deres medarbejdere og giver dem de sociale vilkår, som de er berettigede til.

De selskaber, der tjener på EU's fælles regler, bør have råd til at behandle deres ansatte ordentligt og overholde det indre markeds spilleregler. Andet bør simpelthen ikke accepteres.

## **EUROPÆISK PERSONALE PÅ EUROPÆISKE FLY**

Når et flyselskab flyver med europæiske passagerer, skal der også være europæisk personale om bord. Og vi må kræve, at man arbejder og aflønnes efter de forhold, der gælder i det land, hvor man bor og betaler sin skat. Dette har jeg flere gange gjort Europa-Kommissionen opmærksom på, og heldigvis lader det til, at flere og flere i Bruxelles får øjnene op for problemerne.

EU har nemlig netop finansieret en stor undersøgelse af ansættelsesforholdene i luftbranchen.



## **KØDSEKTOREN I TYSKLAND – SOCIAL DUMPING: MADE IN GERMANY**

Der er en stor bagside af den tyske "guldmedalje", der ikke lader sig måle i statistikkerne og de økonomiske nøgleindikatorer. Udenlandsk arbejdskraft importeres til Tyskland for at arbejde på vilkår langt under tyske lønninger og sociale rettigheder. Og det er en bagside, der betyder, at Tyskland er i gang med at udkonkurrere sine nabolande – inklusiv Danmark – gennem en nedadgående lønspiral.

Det er social dumping, der kan få vidtrækkende konsekvenser - også for danske arbejdstagere.

### **BILLIGE TYSKE SVIN TIL EN HØJ MENNESKELIG PRIS**

Cirka 60 millioner svin, 4 millioner køer, 1 million får og 900 millioner fjerkræ bliver slagtet i Tyskland hvert år. Det er mere end rigeligt til at brødføde Tysklands 80 millioner indbyggere. Det har betydet, at Tyskland er blevet en stor eksporterende fødevarerproduktion og uden sammenligning den største producent i EU.

I de forgange lidt over ti år har Tyskland opnået det lidt flatterende ry af at være et lavtlønsland inden for kødbranchen, hvor virksomheder flytter hen for at benytte sig af billig arbejdskraft.

Det gælder eksempelvis danske Danish Crown, der gennem de senere år har flyttet mere og mere af produktionen fra Jylland syd over grænsen til det tyske "kødbælte", beliggende i den nordvestlige del af landet. Med en omsætning på 58,2 mia. kr. i 2012 er Danish Crown en af "de fire store" kødproducenter i Tyskland.

I Danish Crown-koncernen er blot en fjerdedel af de ansatte fastansatte. Flertallet er ansat gennem forskellige former for underleverandører, såkaldte arbejdskraftbureauer, som Danish Crown har tegnet kontrakt med på enkelte dele af slagtingen. Der kan være tale om firmaer, som

eksempelvis kommer fra Cypern, er registreret i Irland og har rumænere arbejdende.

Underleverandørerne ansætter typisk østeuropæisk arbejdskraft. Ifølge franske undersøgelser er mellem 75 og 90 pct. af de ansatte i den tyske kødbranche fra udlandet. Underleverandørerne står også for husleje og sideomkostninger.

7,4 millioner tyskere har en såkaldt minijobkontrakt, som betyder, at de blot tjener omkring 400 euro om måneden. Ifølge tal fra Eurostat kunne 22,2 pct. af den tyske arbejdskraft kategoriseres som arbejdende i



*"Forholdene på det tyske arbejdsmarked inden for slagterisektoren er helt uacceptable. Jeg går ind for fri konkurrence, fordi den kan skabe velstand. Men konkurrencen skal ikke kun være fri, den skal også være fair. Og det er den ikke, når konkurrenceevnen bygger på evnen til at udnytte arbejdskraften, og ikke på evnen til at lave en effektiv produktion. Når man arbejder i Polen, skal man have polske lønninger, og når man arbejder i Tyskland, så skal man have tyske lønninger. Derfor er kolonnesystemet, som det fungerer i Tyskland, ikke udtryk for fri konkurrence, men derimod udtryk for grov udnyttelse af mennesker, der har brug for et job."*

Ole Wehlast, Forbundsformand Fødevarerforbundet NNF

lavtlønssektoren i forhold til 6,1 pct. i Frankrig.

Mini-jobbene ligger i særdeleshed i kødindustrien. De besættes overvejende af udenlandske arbejdstagere i hektiske arbejdsmiljøer med op mod 600 slagtninger i timen.

Det er ikke ulovlig praksis. Men det er dumping af løn.

## **HVAD BLIVER DER GJORT FOR SLAGTERIMEDARBEJDERNE?**

Fælles regler i EU vil også være et stærkt redskab mod social dumping i Danmark såvel som i Tyskland. Men Tyskland vil også være nødt til at foretage ændringer af egen drift, hvis landet vil undgå en yderligere forværring for arbejdstagerne i kødbranchen. Tyskerne bør overveje en anden kurs, hvis man vil undgå yderligere internationalt pres. Godt nok er der for nylig i Tyskland blevet indført en lovbestemt mindsteløn på 8,5 euro i timen. Det er ikke højt nok, men det er trods alt bedre end ingenting.

## **EU-UNDERSØGER**

Det er afgørende, at der bliver sørget for, at østeuropæiske kolonnearbejdere ikke udfører arbejde i Tyskland til en løn, der er lavere end mind-

stelønnen. EU er netop gået i gang med at undersøge en række meget konkrete anklager om, at den tyske kødindustri systematisk gør sig skyld i social dumping, når de ansætter østeuropæiske kolonnearbejdere til sultelønninger.

Den tyske regering skal op ad stolen, og det skal EU presse den til, hvis ikke den selv kan finde ud af det.

## **NYE KONKURRENCEVILKÅR**

I EU er flere medlemsstater nemlig ved at tage afstand fra forholdene på det tyske arbejdsmarked og den måde, landet kan udkonkurrerer nabolande på. Tysklands rolle som drivmotor af det europæiske samarbejde er for alvor en betegnelse, man bør genoverveje, når man kigger på den tyske kødbranche. Jeg arbejder derfor også sammen med tyske socialdemokrater, som også mener, at der finder absolut unfair konkurrence sted. Vores store vision om ny konkurrencelovgivning i EU kan du læse på side 30.

# FIRE FORANDRINGER KAN SKABE FAIR KONKURRENCE

Jeg er ikke i tvivl om, at den danske model også er holdbar i fremtidens Europa. Men vi skal sikre at lige arbejde, lige ret, og fair konkurrence er i centrum for EU-samarbejdet. Det gælder ikke kun for at beskytte arbejdstagerne, men også for at beskytte små og mellemstore virksomheder, som er den vigtigste motor for jobskabelse i Europa.

Ovenfor har jeg præsenteret løsninger for en række specifikke områder. Her til sidst vil jeg komme med fire ambitiøse bud på, hvordan vi kan ændre spillereglerne fuldstændigt og få fair konkurrence i hele EU.

## **MERE DANMARK I EU**

EU skal lære af lade sig inspirere af Danmark og de nordiske lande, der har en god balance mellem konkurrencedygtighed og social ansvarlighed på arbejdsmarkedet. Derfor vil jeg kæmpe for at få oprettet en interparlamentarisk gruppe, der skal holde øje med, at EU-lovgivningen ikke blander sig i national arbejds-

markedspolitik. Her vil jeg kæmpe mod krav om ensretning af arbejdsmarkedene i Europa og sikre at overenskomster ligestilles med lovgivning i andre lande.

## **KOMMISSIONEN SKAL STRAFFE SOCIAL DUMPING**

Social dumping handler om unfair konkurrence, og derfor mener jeg, at bestemmelserne om at bekæmpe social dumping skal indgå i EU's konkurrencelovgivning. Kommissionen skal på arbejdstagernes side have beføjelse til at undersøge social dumping og straffe virksomheder, der bevidst dumper løn og arbejdsvilkår. Disse regler bør fastsættes i en helt ny bindende forordning, så de ikke er til at komme udenom.

## **FAGLIGE RETTIGHEDER SKAL HAVE FORRANG**

Varernes og arbejdskraftens fri bevægelighed, skal være underlagt arbejdsret og de enkelte landes arbejdsmarkedsordninger. Dette omfat-

ter retten til forhandlinger, kollektive aktioner og lige løn for lige arbejde. For at bekæmpe unfair konkurrence og til at fremme den sociale samhørighed, vil jeg arbejde på at få en social protokol med i en fremtidig revision af traktaten, som kan sikre, at sociale rettigheder står over økonomiske friheder. Sociale klausuler skal indgå i al relevant lovgivning for at sikre ligebehandling af alle arbejdstagere og respekten for arbejdsret og kollektive overenskomster.

## **EUROPÆISK ARBEJDSKRAFT TIL LEDIGE JOB I EU**

Som tidligere beskrevet udkonkurrens europæiske chauffører lige nu af asiatisk arbejdskraft - vel og mærke i EU. I vejgodstransporten og i flybranchen hentes filippinere og thailændere ind til at arbejde under slaveliggende forhold. Arbejdskraft fra lande udenfor EU er selvfølgelig velkomne hér. Men hvis lumske arbejdsgivere bare henter dem ind for at erstatte europæere med billig arbejdskraft, så er det ikke i orden. Dertil er arbejds-

løsheden i EU simpelthen for stor. Ifølge EU-traktaten er det EU-landenes ret at bestemme, hvor mange der kan bevilges adgang til arbejdsmarkedet. For en så grænseoverskridende branche som transportbranchen må der gælde nogle principper på, så et land ikke kan omgå princippet om EU-præference på fællesskabets bekostning. Arbejdstagere bør desuden som minimum have arbejds- og opholdstilladelse i EU, når de arbejder på fly, der er registrerede i EU.



Jeg fortsætter kampen for fair konkurrence i EU. Det samme gør alle dem, som har bidraget til denne folder - det er helt sikkert. Det er vigtigt, at vi alle tager ansvaret på os. Vi skal insistere på at arbejde i Danmark udføres til danske lønninger, om det så er den nye carport eller metroen i København.



**Socialdemokrater**  
i Europa-Parlamentet

[www.oleeu.dk](http://www.oleeu.dk)  
[Facebook.com/oleeu](https://www.facebook.com/oleeu)  
[Twitter/@oleeu](https://twitter.com/oleeu)