



3F

Varem.: 6704 Oktober 2023 Layout: 3F Kommunikationsafdelingen

For mere information og dialog  
om fælles interesser kontakt:

3F's Europapolitisk ansvarlige  
politikker og formand for  
3F Transport Jan Villadsen  
på: [jan.villadsen@3f.dk](mailto:jan.villadsen@3f.dk)

3F's EU-chef Nadja Abalgren  
Olsen på: [nadja.olsen@3f.dk](mailto:nadja.olsen@3f.dk)

3F  
Fagligt Fælles Forbund  
Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Tlf.: 70 300 300  
[www.3f.dk](http://www.3f.dk)



Et fair  
europæisk  
fællesskab



# Et **fair** europæisk fællesskab

I 3F tror vi på fællesskaber – både de lokale, de nationale og de europæiske. Det afgørende er, at disse fællesskaber foregår på en fair måde. Fair for alle – også lønmodtagerne.

3F's medlemmer bidrager hver eneste dag aktivt til det europæiske fællesskab. Til vækst og beskæftigelse. Til den grønne og digitale omstilling. Til fremgang og fremdrift.

3F'ernes arbejdspladser er afhængige af omverden, og ikke mindst af de andre lande i EU. Men det europæiske fællesskab indeholder også udfordringer med at sikre fair vilkår på EU's indre marked, en bæredygtig omstilling og respekt for de nationale forskelle.

3F ønsker at bidrage konstruktivt til at løse disse udfordringer gennem et mere fair europæisk fællesskab. På den baggrund anbefaler 3F, at det kommende Europa-Parlament 2024-2029 skal arbejde aktivt for:


- Et **retfærdigt** fællesskab
- Et **respektfuldt** fællesskab
- Et **bæredygtigt** fællesskab

Vi glæder os til dialogen og ønsker alle en god valgkamp med fællesskab-fællesskab-fællesskab på dagsordenen.

Bedste valghilsener,

**Henning Overgaard**  
Forbundsformand i 3F

**Jan Villadsen**  
Formand for 3F's  
Transportgruppe  
og Europapolitisk  
ansvarlig i 3F









# Et retfærdigt fællesskab

## Hvad er udfordringen?

Virksomheder, lønmodtagere og borgere i EU drager nytte af den fri bevægelighed på det indre marked. Hvert år søger millioner af frit bevægelige lønmodtagere til et andet EU-land for at finde arbejde i kortere eller længere perioder. Men der er desværre arbejdsgivere, som ikke overholder gældende lovgivning og overenskomster.

Samtidig viser EU's egne undersøgelser, at mobile lønmodtagere alt for ofte oplever urimelige forhold i henhold til betaling, kontraktforhold og arbejdsvilkår. Et ræs mod bunden. Dette gøres gennem falske virksomheder, falske selvstændige og systematisk underbetaling og muliggøres blandt andet ved manglende indsigt i lokal løn, overenskomster, social sikring, skat og pension i andre EU-lande. Det er ugennemsigtigt for den enkelte lønmodtager og for de myndigheder, som skal kontrollere forholdene.

Disse udfordringer med social dumping, herunder arbejdskriminalitet, ses alt for ofte i forbindelse med udstationeringer og større offentlige udbudsopgaver, hvor pris og teknik vægtes højere end ordnede vilkår. Her ansættes arbejdstagere gennem vikar- og mandskabsbureauer, postkasseselskaber og andre atypiske ansættelsesformer, der indebærer udfordringer med ordnede løn- og arbejdsforhold, usikkert arbejdsmiljø, manglende lærlinge, kritisable boligforhold og meget mere.

En del af udfordringen med den vandrende arbejdskraft i EU vedrører håndhævelsen af eksisterende nationale og europæiske regler. Der mangler med andre ord konkrete redskaber til at sikre, at europæisk og national lovgivning på arbejdsmarkedsområdet grundlæggende overholdes, og at Europas lønmodtagere har reel lige løn for lige arbejde på samme arbejdsplads.

## Hvad foreslår 3F som løsning?

**Retfærdige og gennemsigtige vilkår.** En introduktion af et europæisk ID-kort som et effektivt værktøj til mere gennemsigtighed og håndhævelse af ordnede arbejdsvilkår og fair bevægelighed og gennemsigtighed for lønmodtagere og virksomheder. ID-kortet skal indeholde reeltidsinformation om arbejdstagerens arbejdsplads, ansættelsessted, arbejdstid, uddannelse samt info om henholdsvis arbejds- og opholdstilladelse for borgere fra tredjelande.

**Retfærdige offentlige udbud.** EU's udbudsdirektiv skal revideres for at få reel håndhævelse af nationale og europæiske arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøregler og -standarder. Det skal blandt andet ske ved at styrke krav til arbejds-, arbejdsmiljø- og lærlingeklausuler i offentlige udbud, vægte samfundsmæssige aspekter i forbindelse med prækvalifikation af udbydere ved at begrænse længden af entreprisekæden, sikre overholdelse af udstationeringsdirektivets ligebehandlingsprincip og ved at øge arbejdsmarkedets parters mulighed for at indgå dialog med udbydere før, under og efter indgåelse af aftaler.

**Retfærdig behandling af arbejdstagere fra tredjelande.** Spekulation i udstationeringsmisbrug af tredjelandborgere skal begrænses ved en styrket kontrol med udstationerende virksomheder, herunder vikarbureauer specialiseret i at udstationere arbejdstagere fra tredjelande. Herudover skal udnyttelse af tredjelandborgere i EU bekæmpes ved at forhindre omgåelse af nationale og europæiske regler gennem udførelse af arbejde og tjenesteydelser i andre lande end det, der har udstedt arbejds- og opholdstilladelsen. Virksomheder fra tredjelande, som opererer i EU, skal desuden underlægges samme statsstøttere regler som EU-virksomheder med henblik på at forhindre urealistiske bud, og den europæiske arbejdsmarkedsmyndigheds mandat skal styrkes.





# Et respektfuldt fællesskab

## Hvad er udfordringen?

De kollektive arbejdsmarkedsmodeller, som den danske, giver fleksible overenskomster udstrakt mulighed for, at de enkelte virksomheder kan tilpasse deres aftaler til virksomheders og medarbejderes behov. Det har vi på baggrund af et ligeværdigt forhold mellem parterne, baseret på rettigheder i overenskomsterne. Det er langt fra tilfældet i alle EU's medlemsstater. Hvis EU skal bidrage til en højere løn eller bedre social beskyttelse i de enkelte lande, skal det derfor ske med klokkeklar respekt for traktatens kompetencedeling og for de enkelte medlemsstaters arbejdsmarkedsmodeller og velfærdsordninger.

Prækært ansatte i atypiske job er en voksende gruppe på det europæiske arbejdsmarked, der ikke nyder de samme rettigheder eller respekt som deres fastansatte kollegaer. Den udsatte grup-

pe af atypisk ansatte er de mange vikariansatte, platformsansatte, 0-timerskontraktansatte og ufrivillig deltidsansatte. Herunder oplever 3F en særlig udfordring med anvendelsen af falske selvstændige. Tilfælles har de atypisk ansatte, at de oplever en usikker økonomi og en svagere tilknytning til fællesskabet på arbejdspladsen. De har typisk færre rettigheder end almindeligt ansatte i et fuldtids- eller deltidsjob.

Konsekvensen for de øvrige fastansatte lønmodtagere kan nemt blive at deres tilknytning til arbejdsmarkedet sættes under pres af den mere fleksible og ofte billigere arbejdskraft, der koordineres af vikarbureauer, online platforme og indlejret arbejdskraft. Det er en grundlæggende udfordring for både arbejdsmarked og samfund, at der på den måde skabes et a- og b-hold.

## Hvad foreslår 3F som løsning?

**Respekt for kompetencedeling og den danske model.** Al fremsat EU-lovgivning skal grundlæggende respektere de nationale aftalesystemer, de kollektive overenskomster, retten til kollektive kampskridt og den traktatfæstede kompetencedeling mellem EU og medlemsstaterne. Herudover ønskes inklusion af social dialog i Europa-Kommissionens konsekvensanalyser og stærkere repræsentation af de europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter i EU-agenturer, myndigheder og samarbejdsudvalg.

**Respekt for de atypiske ansatte.** EU skal understøtte reel "lige løn for lige arbejde på samme arbejdssted" for den udsatte gruppe af nationale og udenlandske platforms-, løst-, deltids- og vikariansatte samt soloselvstændige med respekt for nationale aftalemodeller og med introduktion af et europæisk arbejdstagerbegreb og gennemførelse af ambitiøse initiativer til regulering af sektorer påvirket af kunstig intelligens og online platforme.

**Respekt for de vikariansatte.** EU's vikardirektiv skal opdateres, for at sikre reel ligebehandling af vikariansatte. Herudover skal direktivet begrænse urimelig fastholdelse af vikarer i tidsubegrænsede ansættelser, forhindre omgåelse via entrepriser og arbejdsudleje og sikre tydelighed om vikarers rettigheder og transparens.





# Et bæredygtigt fællesskab

## Hvad er udfordringen?

Der er et uomtvisteligt behov for en bæredygtig og ambitiøs grøn omstilling i EU. Det er vigtigt for 3F's medlemmer, for Europas lønmodtagere og for kommende generationer. 3F ønsker at den grønne omstilling udvikler arbejdspladser, lønmodtagere og lokalsamfund i EU. Udvikling og omstilling skal følges ad i kampen for at sikre en bæredygtig fremtid.

Ingen mennesker må blive syge eller dø af at gå på arbejde. I dag bliver alt for mange mennesker nedslidt eller udsat for helt urimelige fysiske og psykiske risici på arbejdet. Hele 60 procent af alle arbejdsrelaterede sygdomme skyldes overbelastning af kroppen, og de er samtidig den væsentligste årsag til udstødning fra arbejdsmarkedet. Dette kan forebygges, hvis lønmodtagernes

helbred prioriteres ligeligt med virksomhedernes indtjening. Det skal være umuligt at konkurrere på dårligt arbejdsmiljø.

Også på skatteområdet er der brug for bæredygtige løsninger på den grænseoverskridende udnyttelse af vores fælleskasse. Mens stadig flere europæere må tage flere underbetalte deltids- og fuldtidsjob for at få økonomien til at hænge sammen, har utallige skatteskandaler afdækket mangelfuld håndhævelse i forhold til spekulation i snyd med skat gennem skattely, skatteunddragelse, hvidvask og spekulation i skat som led i social dumping. Fællesnævneren er, at der i sidste ende bliver færre penge til vores fælles vækst og velfærd.

## Hvad foreslår 3F som løsning?

**Bæredygtig grøn omstilling.** Det er afgørende med ambitiøse, bindende og konkrete mål med reelle initiativer til at sikre en bæredygtig grøn omstilling i EU. Det er i den forbindelse centralt, at arbejdsmarkedets parter og medarbejdere inddrages aktivt lokalt, nationalt og europæisk. Et vigtigt element er investeringen i den europæiske arbejdsstyrkes færdigheder med videreuddannelse og opkvalificering. Det gælder både i nye sektorer og i sektorer, der er i risiko for udfases.

**Bæredygtigt arbejdsmiljø uden nedslidning.** Introduktion af et direktiv, som omfatter alt arbejde, som kan forårsage fysisk nedslidning. Direktivet skal omfatte alle funktioner, som for eksempel tunge løft og dårlige arbejdsstillinger, der kan forårsage skader i muskler og led. Direktivet skal også sikre, at arbejdet skal organiseres og udføres, så det er fuldt forsvarligt.

**Bæredygtige skatteregler.** Effektive EU-sanktioner mod skattelylande, hvidvask og styrket EU-skattelyliste. Herudover systematisk kontrol af skatte- og momsspekulation i forhold til kreative virksomhedskonstruktioner som postkasseselskaber, enkeltmandsvirksomheder, vikarbureauer og intern flytning af penge i koncerner samt skat på finansielle transaktioner.



I 3F tror vi på fællesskaber – både de lokale, de nationale og de europæiske. Det afgørende er, at disse fællesskaber foregår på en **fair** måde.

