



50 forslag til et mere fair EU

Indhold

Fair bevægelighed uden dumping..... 4	Fair repræsentation med respekt for nationale forskelle 10
Bedre regler til bekæmpelse af social dumping	Respekt for nationale aftalemodeller
1. Revision af Udbudsdirektivet	28. Respekt for de nationale aftalesystemer og kollektive overenskomster
2. Revision af Vikardirektivet	29. Afvisning af initiativ til europæiske mindstelønninger
3. Bekæmpe udnyttelse af tredjelandsborgere	30. Effektivt og balanceret Direktiv om løngennemsigthed
4. Fuld anerkendelse af faglige domme i EU	Styrket kollektiv repræsentation
5. Vedtagelse af en social protokol	31. Investeringer i langsigtet kapacitetsopbygning
Styrket kontrol med social dumping	32. Involvering af parternes rolle i landespecifikke henstillinger
6. Introduktion af et europæisk ID-kort for lønmodtagere	33. Inklusion af social dialog i konsekvensanalyser
7. Velfungerende europæisk arbejdsmarkedsmyndighed	34. Øremærkning af midler til marginaliserede grupper og regioner
8. Oprettelse af europæisk udelukkelsesmekanisme	35. Styrket repræsentation af europæiske og nationale parter
9. Effektiv implementering og håndhævelse af EU-regulering	36. Øget social sektordialog på EU-niveau
10. Måltrettet håndhævelse af Vejpakken	Bekæmpelse af misbrug af danske ydelser
Forbedrede lønmodtagerrettigheder i EU's handelsaftaler	37. Krav om reel tilknytning til arbejdsmarkedet
11. Skarpe krav til internationale arbejdstagerstandarder	38. Fastholdelse af den nuværende dagpengeperiode på tværs af grænser
12. Forhåndsgodkendelsesredskaber i handelsaftaler	39. Forhindring af misbrug af børne- og familiedydelser
13. Effektive økonomiske sanktioner ved brud	Fair fælles fremtid 12
14. Rettidig omhu i alle handelsaftaler	Grøn omstilling for alle
15. Aktiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter	40. Social balance i alle klimaudspil
Fair arbejdsmarked for alle 8	41. Rettidig omskoling, videreuddannelse og opkvalificering
Styrkelse af atypisk ansattes arbejdsvilkår	42. Aktiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter i omstillingsprocessen
16. Etablering af bredt EU-arbejdstagerbegreb	43. Klimaskat på varer uden for EU
17. Afvisning af tredje kategori af arbejdstagere	Smart og inklusiv digital omstilling
18. Sikring af atypisk ansattes lønmodtagerbeskyttelse	44. Inddragelse af parterne i implementeringen af den danske genopretningsplan
Bedre omstillingsmuligheder og medarbejderbeskyttelse	45. Digital efter- og videreuddannelse ifm. genopretningen
19. Midler til opkvalificering af faglært og ufaglært arbejdskraft	46. Respekt for beskyttelse af persondata
20. Revision af Virksomhedsoverdragelsesdirektivet	Bekæmpelse af skatteunddragelse
21. Forbedring af lønmodtagernes omstillingsmuligheder	47. Effektive sanktioner imod og liste over skattelylande
Bedre og sikrere arbejdsmiljø	48. Systematisk kontrol af skatte- og momspekulation
22. Bekæmpelse af kræftfremkaldende – og reproduktions-skadende stoffer	49. Indførelse af omsætningskat på digitale giganter
23. Ambitiøs strategi for at gøre Europa asbestfrit	50. Skat på finansielle transaktioner
24. Initiativ til at undgå arbejdsulykker	
25. Fokus på fysisk og psykisk nedslidning	
26. Særlig arbejdsmiljøindsats for platformsarbejdere	
27. Klare målsætninger for at styrke EU's arbejdsmiljøregulering	

Et mere fair EU

Kære læser

Det europæiske samarbejde har skabt velstand og fremgang i Danmark og hele Europa, men det har også skabt udfordringer. Nogle af udfordringerne har EU og medlemsstaterne selv bidraget til. Andre er globale. Nogle er EU godt på vej med løsninger på. Andre har lang vej igen. EU spiller en rolle i løsningen af nogle af dem. Andre er medlemsstaternes ansvar.

I 3F ønsker vi et Europa, der både er fair for lønmodtagere, erhverv, klima og borgere. Et Europa, hvor vi udvikler det europæiske projekt, løfter lønmodtagerne og samtidig værner om de nationale aftalemodeller, som fortsat danner grundstenen i sam-arbejdet. Fx er det afgørende, at vi selv aftaler løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked.

Derfor har 3F her samlet en række forslag til, hvordan vi får et EU med:

Fair bevægelighed uden dumping

Fair arbejdsmarked for alle

Fair repræsentation med respekt for nationale forskelle

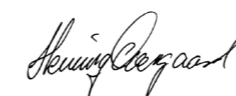
Fair fælles fremtid

Kort sagt – 3F kæmper for, at EU skal være mere fair for alle.

Rigtig god læselyst!

Henning Overgaard
Formandsformand i 3F

& Peter Kaae Holm
Formand for 3F's Grønne Gruppe
og europapolitisk ansvarlig i 3F





Fair bevægelighed uden dumping

Bedre regler til bekæmpelse af social dumping

Social dumping udgør i dag en af de største trusler imod lønmodtagerne – ikke kun i Danmark, men i hele EU. Der mangler desværre ikke eksempler på alvorlige sager om grov udnyttelse af udenlandske lønmodtagere: På metro-byggeriet i København, på Storstrøms-byggeriet og andre store og små byggepladser. Argentinske madbude og kinesiske kokke i København, filippinske chauffører i Padborg og pressede lagerarbejdere og chauffører, der får bøder, hvis de ikke overholder tidsplanen. Gartneri- og rengøringsmedarbejdere på Fyn eller fiskerimedarbejdere i Jylland. Derfor er der brug for en ekstraordinær indsats både nationalt og på europæisk plan for at bekæmpe social dumping og sikre fair, fri bevægelighed og reel "lige løn for lige arbejde på samme arbejdsplads".

Social dumping udgør i dag en af de største trusler imod lønmodtagerne – ikke kun i Danmark, men i hele EU.

3F arbejder derfor for:

1. En revision af Udbudsdirektivet med henblik på optimal håndhævelse af nationale og europæiske arbejdsmarkeds- og arbejdsmiljøregler og -standarder. Det skal ske ved at styrke krav til arbejds klausuler i offentlige udbud, vægte sociale aspekter i forbindelse med prækvalifikation af udbydere og ved at øge arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå dialog med udbydere før, under og efter indgåelse af aftaler.
2. En revision af Vikardirektivet med henblik på at styrke ordentlige arbejdsvilkår og ligebehandling for vikariansatte og øvrige midlertidigt ansatte. Revisionen skal indeholde krav om certificering af vikar- og mandskabsbureauer, der ønsker at operere på det indre marked, inkl. registrering i et nyt europæisk register koblet op på arbejdsmarkedsmyndigheden. Herudover ønsker vi, at vikarbureauer, der ikke overholder kravene i Vikardirektivet om ordentlige arbejdsvilkår og ligebehandling, forbydes at operere på det indre marked. Desuden skal brugervirksomheden ansvarliggøres som arbejdsgiver i forbindelse med omgåelse gennem de facto vikararbejde via entrepriser.
3. Forhindring af udnyttelse af faglærte og ufaglærte tredjelandsborgere på tværs af EU ved at begrænse deres udførelse af arbejde og tjenesteydelser i andre lande end det, der har udstedt arbejds- og opholdstilladelsen. Til brug for samme kan spekulation i udstationeringsmisbrug af tredjelandsborgere begrænses ved styrket kontrol med udstationerende virksomheder, herunder vikarbureauer specialiseret i at udstationere tredjelandsborgere. Herudover ønsker vi at sikre, at virksomheder fra tredjelande, som opererer i EU, underlægges samme statsstøtteregler som EU-virksomheder med henblik på at forhindre urealistiske bud.
4. Garanti for, at faglige domme og kendelser truffet i et medlemsland anerkendes fuldt ud i andre EU-medlemsstater og kan fuldbyrdes og inddrives på en enkel måde med henblik på at sikre retssikkerheden på det indre marked.
5. Vedtagelse af en social protokol som tillæg til Lissabontraktaten, der skal sikre, at faglige, kollektive og sociale rettigheder ligestilles med de økonomiske friheder på EU's indre marked.



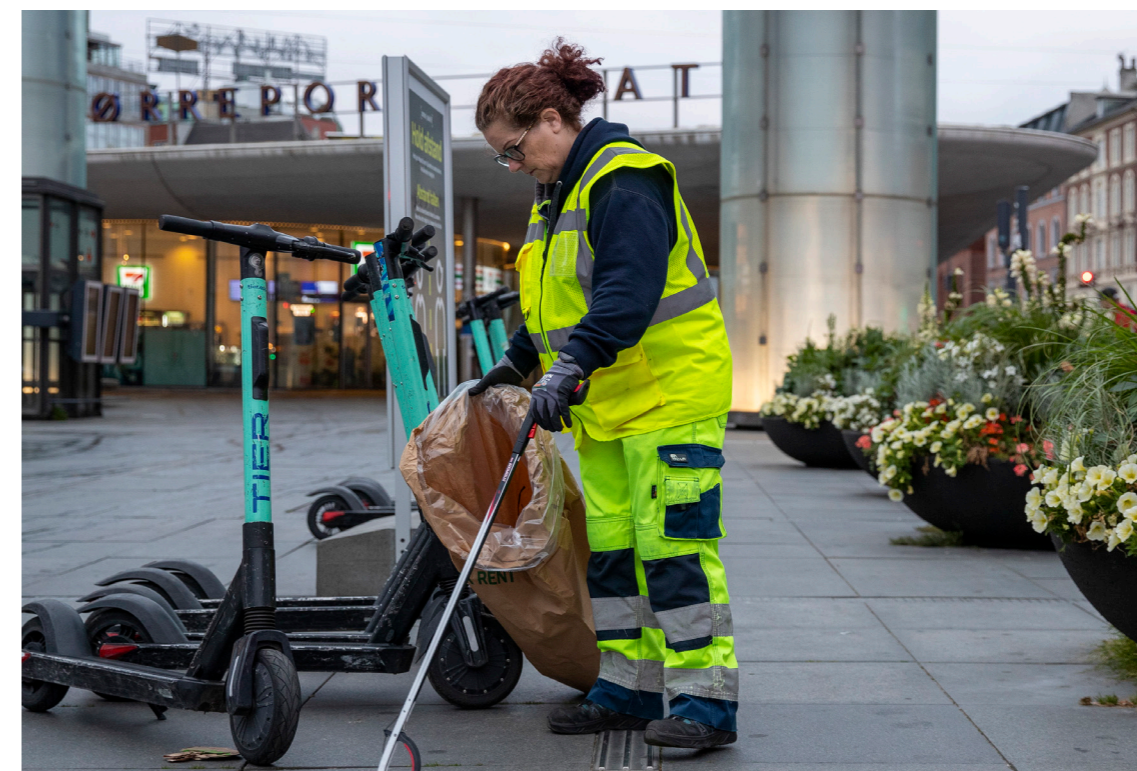
Styrket kontrol med social dumping

Mange udenlandske borgere arbejder midlertidigt i Danmark som selvstændige, udstationerede eller udlejet arbejdskraft for danske og europæiske virksomheder. Desværre er der for denne gruppe kedelige eksempler på omgåelse af overenskomsterne, der suppleres med kreativ anvendelse af beskatningsmetoder samt organiseret ulovlig udleje af arbejdskraft. Det er derfor afgørende at styrke den nationale og tværeuropæiske håndhævelse af nationale, europæiske og internationale regler og overenskomster for den vandrende arbejdskraft med henblik på at identificere, kontrollere og sanktionere virksomheder, der bryder med europæiske, nationale og lokale regler for løn- og arbejdsvilkår.

Det er afgørende at styrke den nationale og tværeuropæiske håndhævelse af nationale, europæiske og internationale regler og overenskomster for den vandrende arbejdskraft.

3F arbejder derfor for:

- Introduktion af et digitalt europæisk socialsikringsnummer/pas med tilhørende fysisk europæisk ID-kort for lønmodtagere, soloselvstændige og underleverandører. Dette skal indeholde oplysninger om, hvem man arbejder for, hvor og hvordan man er socialt sikret, hvor man betaler skat osv. Dette vil muliggøre en effektiv håndhævelse af social sikring, skattebetalinger, arbejdstagerrettigheder og fair mobilitet og dermed bidrage til anstændige og lokale løn- og arbejdsforhold.
- En velfungerende Europæisk Arbejdsmyndighed (ELA) med fokus på bekæmpelse af social dumping og sort arbejde på tværs af grænser. Det er afgørende for 3F, at ELA's bidrag til overholdelse af eksisterende nationale og europæiske overenskomst- og lovgivningsmæssige regler respekterer den danske model og parternes centrale rolle i håndhævelsen. Herudover ønsker 3F et veldistribueret og letforståeligt sagsbeskrivelsesformat, tilgængelig information for nationale parter, effektiv reaktionshastighed, oprettelse af nationale arbejdsmarkedsforbindelsesenheder, kontrol af lovlig udstationering, opmærksomhed på tredjelandsborgere og platformsansatte, geografisk repræsentation i ELA's stab og respekt for kompetencedelingen i EU.
- Oprettelse af en europæisk udelukkelsesmekanisme af hovedleverandører og underleverandører, som kontinuerligt bedriver social dumping, hvidvask eller mafia-virksomhed, bruger illegal arbejdskraft eller udøver menneskehandel til tvangsarbejde. På den måde kan ordregivere, myndigheder og arbejdsmarkedets parter nemmere navigere i leverandørfeltet. Herunder ønsker vi udvikling af en realtids-databank i ELA til brug for udelukkelsesmekanismen til at sikre validiteten af oplysninger fra udenlandske virksomheder.
- Effektiv implementering og efterfølgende håndhævelse af relevante EU-initiativer målrettet regulering af den vandrende arbejdskraft, herunder Udstationeringsdirektivet, Arbejdsvilkårsdirektivet, den spanske Deutsche Bank-dom og Direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv – alt sammen under hensyntagen til den danske model.
- Målrettet håndhævelse af Vejpakken med effektiv implementering af de elektroniske håndhævelsesløsninger som kameraovervågning ved grænserne og smart tachograf. Ligeledes ønsker vi øget fokus fra myndighedernes side på efterlevelsen af de nationale vejsidekontroller i EU-landene.



Forbedrede lønmodtagerrettigheder i EU's handelsaftaler

Over 36 mio. arbejdspladser i EU er afhængige af eksport til lande uden for EU.¹ Handel er en drivkraft for vækst og en vigtig prioritet for EU. I 3F mener vi, at EU som global aktør ikke alene bør have et ansvar for arbejdstagerrettigheder i Europa, men også uden for Europa. Vi vil være med til at sikre, at EU's frihandelsaftaler ikke medvirker til at fremme urimelige arbejds- eller konkurrencevilkår, men i stedet er en løftestang for en global forretningsmodel, som er bæredygtig og ansvarlig, både når det gælder arbejdstagerrettigheder, miljø og klimapåvirkning.

3F arbejder derfor for:

- Skarpe krav til EU's handelspartnere om at leve op til grundlæggende internationale arbejdstagerrettighedsstandarder, herunder ikke mindst ILO's konventioner. Dette indebærer klare krav til at landene via national lovgivning og kollektive aftaler kan sikre ligebehandling af udefrakommende lønmodtagere. Kravene skal modsvares af løfter om markedsadgang, bistand og teknisk ekspertise, fx via udviklingsbistand, uddannelse eller støtte til opbygning af institutioner.
- Introduktion af forhåndsgodkendelsesredskaber i forbindelse med EU's indgåelse af handelsaftaler indeholdende økonomiske incitamenter. Det vil i praksis betyde, at EU kan stille en række krav, der skal opfyldes, før en aftale kan ratificeres og træde i kraft.
- At brud på ILO-konventioner og andre lønmodtagerbeskyttelsesbestemmelser modsvares af mærkbare økonomiske sanktioner. Herunder vil en gradvis implementering af handelspræferencer (fx lavere toldsatser) i takt med implementeringen af ILO-konventioner virke som et stærkt incitament. I den forbindelse skal arbejdsmarkedets parter i de enkelte lande konsulteres for at vurdere, om ILO-konventionerne er implementeret og efterlevet.
- Due diligence (rettidig omhu) som en fast bestanddel i EU's handelsaftaler med henblik på større ansvar i hele forsyningskæden. Due diligence skal tage udgangspunkt i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv samt OECD's retningslinjer for multinationale selskaber.
- At arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet indgår som en væsentlig del af overvågningen gennem de etablerede rådgivende fora (Domestic Advisory Group). Dette nødvendiggør betydeligt flere midler til de rådgivende fora og de civilsamfundsorganisationer, der deltager aktivt i dem.



Fair arbejdsmarked for alle

Styrkelse af atypisk ansattes arbejdsvilkår

40 procent af de europæiske lønmodtagere er atypisk ansatte såsom vikarer, tidsbegrænsede ansatte, solo-selvstændige, deltids- eller platformsbeskæftigede.² Tre millioner af disse har i dag platformsarbejde som deres primære beskæftigelse, og platformsarbejde er i kraftig vækst både globalt og i Danmark. Desværre har flertallet af arbejdere på platforme ikke ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Hovedproblemet er, at mange arbejdsplatforme helt bevidst undslår sig deres arbejdsgiveransvar med henvisning til, at de driver platformsvirksomhed, og at mange platformsarbejdere derfor bliver falske selvstændige. Dette skaber unfair konkurrence og pres på løn- og arbejdsvilkår i traditionelle virksomheder. Udfordringerne er særligt udprægede inden for transport, service og byggeri, men spredt sig i disse år med hast, og udgør en trussel imod kollektive aftaler, den danske model og lønmodtagerne i EU.

3F arbejder derfor for:

16. At flere platformsarbejdere og andre atypisk beskæftigede kategoriseres som lønmodtagere via et udvidet EU-arbejdstagerbegreb i overensstemmelse med den danske model og ved, at platformsarbejdere som udgangspunkt betragtes som lønmodtagere frem for selvstændige.
17. At afvise enhver form for tredje kategori af beskæftigede i EU, så platformsarbejdere og andre atypisk beskæftigede ikke falder mellem to stole og hverken får den selvstændiges frihed eller lønmodtagerens rettigheder.
18. At EU aktivt understøtter EU's medlemsstater i lønmodtagerbeskyttelse af kortere og usikre ansættelsesformer med henblik på at sikre reel "lige løn for lige arbejde på samme arbejdssted" for den udsatte gruppe af vikarer, platform-, løst- og deltidsansatte, herunder at EU-initiativer på platformsområdet udbredes til at dække den bredere gruppe af udsatte, atypisk ansatte.

Desværre har flertallet af arbejdere på platforme ikke ordentlige løn- og arbejdsvilkår. Hovedproblemet er, at mange arbejdsplatforme helt bevidst undslår sig deres arbejdsgiveransvar med henvisning til, at de driver platformsvirksomhed, og at mange platformsarbejdere derfor bliver falske selvstændige.

Bedre omstillingsmuligheder og medarbejderbeskyttelse

Det europæiske arbejdsmarked er under kraftig forandring. Hele brancher lukker ned, mens nye job opstår som følge af COVID-19, digitalisering, klimaforandringer og globalisering. Det medfører, at de danske og europæiske arbejdstagere skal være omstillingsparate på et foranderligt arbejdsmarked. Derfor er det afgørende med ambitiøse investeringer i arbejdskraften, så vi får alle med gennem en styrkelse af adgangen for den enkelte arbejdstager til beskæftigelse, efter- og videreuddannelse. Vi skal også have styrket medarbejderindflydelse.

3F arbejder derfor for:

19. Prioritering af midler til opkvalificering, videre- og efteruddannelse af de europæiske faglærte og ufaglærte lønmodtagere samt unge udenfor arbejdsmarkedet (NEET) i Fonden for Retfærdig Omstilling, Socialfonden, Globaliseringsfonden, Ungegarantien, Digital Europe-programmet og Erasmus Plus-programmet.
20. Revision og bedre håndhævelse af det eksisterende Virksomhedsoverdragelsesdirektiv med henblik på, at den oprindelige beskyttelseshensigt for lønmodtagerne genoprettes og får virkning for alle berørte lønmodtagere.
21. Forbedring af omstillingsmuligheder for lønmodtagere, der bliver påvirket af den globale udvikling i form af pandemier, udflytning af arbejdspladser, handelssanktioner fra tredjelande, Brexit m.m., herunder i forbindelse med forvaltning af Brexitreserven i Danmark.

Bedre og sikrere arbejdsmiljø

Ingen mennesker bør blive syge eller dø af at gå på arbejde. I dag bliver alt for mange mennesker nedslidt eller udsat for helt unødvendige fysiske og psykiske risici i arbejdet. Otte procent af alle kræfttilfælde skyldes udsættelse i arbejdet, og hvert år dør over 3.300 europæere i arbejdsulykker.³ Dette kunne være forebygget, hvis de ansattes helbred havde været prioriteret over profit. Vi skal derfor gøre det umuligt at konkurrere på dårligt arbejdsmiljø, og det gælder både for virksomheder og EU's medlemsstater.

3F arbejder derfor for:

22. Grænseværdier for mindst 50 stoffer i Direktivet om kræftfremkaldende stoffer i arbejdsmiljøet og inklusion af reproduktionsskadelige stoffer i Direktivet.
23. Introduktion af en strategi for at gøre Europa fri for asbest, herunder ved at styrke Asbestdirektivet og ved at udarbejde handlingsplaner på europæisk og nationalt niveau for sikker fjernelse af asbest, bl.a. i forbindelse med energirenovering af bygninger.
24. Initiativer til at undgå arbejdsulykker, bl.a. ved at bruge arbejdsmiljøklausuler ved udbud af offentlige opgaver.
25. Øget fokus på at undgå fysisk og psykisk nedslidning gennem et mere dækkende, udvidet og opdateret Direktiv om ergonomisk arbejdsmiljø samt en introduktion af et Direktiv om psykisk arbejdsmiljø.
26. Inddragelse af platformsarbejde i Ramedirektivet om arbejdsmiljø, uanset lønmodtagernes status som ansat eller selvstændig.
27. Klare målsætninger om at styrke og opdatere EU's arbejdsmiljøregulering og aktiv udgåelse af, at beskyttelsen forringes ved regelforenkling – uagtet størrelsen på arbejdspladsen.

Fair repræsentation med respekt for nationale forskelle

Respekt for nationale aftalemodeller

I kollektive arbejdsmarkedsmodeller, som den danske og svenske, 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 kompetence-delingsbestemmelser og for de enkelte medlemsstaters respektive arbejdsmarkedsmodeller og velfærdsordninger.

3F arbejder derfor for:

28. At al EU-lovgivning, instanser og initiativer respekterer de nationale aftalesystemer, de kollektive overenskomster og retten til at tage kollektive kampskridt. Herunder er respekten for traktatens artikel 153 stk. 5 central. Denne klarlægger, at EU hverken har kompetence på løndannelse eller kollektive forhandlinger. Denne tilgang er central for alle initiativer, der udløber af EU's Sociale Søjle.
29. At undgå et direktiv om europæiske mindstelønninger, der hverken respekterer traktaten eller kompetencedelingen mellem EU og medlemsstaterne. Det vil være ødelæggende for velfungerende kollektive aftalemodeller som den danske.
30. Et effektivt og balanceret Direktiv om løngennemsigthed til at sikre, at kvinder og mænd i EU får lige løn for lige arbejde, og som samtidig ikke underminerer de kollektive aftalemodeller.

3F arbejder for, at al EU-lovgivning, instanser og initiativer respekterer de nationale aftalesystemer, de kollektive overenskomster og retten til at tage kollektive kampskridt.



Styrket kollektiv repræsentation

De relativt høje danske løn- og arbejdsvilkår skyldes i væsentligt omfang en kollektiv aftalemodel, hvormed arbejdsmarkedets parter forhandler sig til en overenskomst og inddrages i alle sager, der har betydning for arbejdsmarkedet. Kollektive aftalemodeller skal styrkes og fremmes på europæisk plan, hvor arbejdsmarkedets parter i højere grad skal inddrages i al relevant lovgivning og håndhævelsen heraf.

3F arbejder derfor for:

31. Investeringer i langsigtet kapacitetsopbygning for nationale og sektorielle arbejdsmarkedsparter via EU-midler, projekter, programmer og mentorordninger.
32. Udvidelse af de landespecifikke henstillinger til at omfatte arbejdsmarkedets parter involvering i lønfastsættelsesmekanismer og overenskomststrukturer.
33. Inklusion af social dialog i Europa-Kommissionens konsekvensanalyser i forbindelse med udarbejdelsen og fremlæggelsen af nye politiske forslag og initiativer.
34. Øremærkning af EU-midler, der støtter marginaliserede grupper og regioner gennem øgede beskæftigelsesinitiativer og bekæmpelse af fattigdom med deltagelse af arbejdsmarkedets parter.
35. En stærkere repræsentation af de europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter i EU-agenturer, myndigheder, udvalg og institutioner med henblik på praksisnære initiativer og lovgivning under hensyntagen til de forskelligartede europæiske arbejdsmarkeder og arbejdsmarkedsmodeller.
36. En styrket social sektordialog på EU-niveau med mere grundig og rettidig inddragelse af arbejdsmarkedets parter – europæiske og nationale – i udarbejdelse og politisk behandling af forslag vedrørende sociale, arbejdsmarkeds-, uddannelsespolitiske og ligestillingsmæssige spørgsmål.

Bekæmpelse af misbrug af danske ydelser

3F er tilhænger af arbejdskraftens aktive, frie bevægelighed i EU under ordnede vilkår. Samtidig ønsker 3F at sikre, at velerhvervede ydelser ikke kan misbruges under dække af den frie bevægelighed. Desværre ser vi eksempler på arbejdsgivere, der systematisk anvender medarbejderes passive sociale ydelser til at dumpe vilkårene ved at lade disse indgå som løndele. Dermed udnytter disse arbejdsgivere både lønmodtagerne og de nationale ydelsesinstanser.

3F arbejder derfor for:

37. At reel tilknytning til arbejdsmarkedet i en længerevarende periode, som på de nuværende 296 timer, fortsat skal være en forudsætning for optjening af ret til sociale ydelser.
38. At perioden, hvor dagpenge kan medbringes fra optjeningslandet til et andet EU-land, ikke overstiger tre måneder. Det er med henblik på at fremme aktiv arbejdsmarkedspolitik på tværs af grænser og sikre motivation til aktiv arbejdssøgning.
39. At bremse arbejdsgiveres spekulation i at medbringe ydelser på tværs af EU-landenes grænser som lønsupplement.



Fair fælles fremtid

Grøn omstilling for alle

Der er et uomtvisteligt behov for grøn omstilling – lokalt, nationalt og globalt. Det er vigtigt for 3F's medlemmer, for Europas lønmodtagere og for kommende generationer. Coronakrisen har kostet dyrt, men det kan klimaet også hurtigt komme til – både i menneskeliv, arbejdspladser og indtægter. 3F arbejder for, at den grønne omstilling udvikler og ikke afvikler virksomheder, lønmodtagere og lokalsamfund i EU, så udvikling og omstilling følges ad i kampen for at nå de danske og europæiske målsætninger om reduktion af drivhusgasudledningerne.

Coronakrisen har kostet dyrt, men det kan klimaet også hurtigt komme til – både i menneskeliv, arbejdspladser og indtægter.

3F arbejder derfor for følgende i forbindelse med EU's klimaindsats gennem Den europæiske grønne pagt og den konkrete udmøntning i Fit for 55:

40. At der afsættes tilstrækkelige midler i klimaudspillene til at balancere den sociale dimension og undgå, at klimatiltag fører til ulighed og arbejdsløshed, herunder at EU-midler til indsatser målrettet beskæftigelse, opkvalificering og fattigdomsbekæmpelse ikke reduceres til fordel for den grønne omstilling.
41. At der er rettidige og kvalificerede tilbud om omskoling, videreuddannelse og opkvalificering både for de direkte og indirekte beskæftigede i jobs, som særligt påvirkes af den grønne omstilling.
42. At arbejdsmarkedets parter og medarbejdere inddrages aktivt i omstillingsprocessen, da de har værdifuld konkret viden og ekspertise fra arbejdspladsen, både om udviklingsmuligheder og forretningsområder i deres egne brancher og om de menneskelige og uddannelsesmæssige hensyn.
43. At de virksomheder, der er med til at løfte den grønne omstilling, konkurrerer på lige vilkår, både i og udenfor EU, herunder via en klimaskat på varer uden for EU, så EU's klimaindsatser ikke blot flytter udledningen ud af Europa. Det er afgørende, at en sådan EU klimaskat på tredjelandsprodukter indebærer en kompensation for det procentvise merforbrug for lavindkomstgrupperne.

Smart og inklusiv digital omstilling

Økonomiske kriser og omstilling rammer ofte socialt skævt. Det er de unge, de faglærte og ufaglærte, seniorerne, ikke-vestlige indvandrere og efterkommere, der bliver hårdest ramt under en økonomisk krise. I forlængelse af coronakrisen har tusinder af lønmodtagere mistet jobbet, mange virksomheder har mistet omsætning, og dele af den offentlige sektor er presset i den ekstraordinære situation. Samtidig står EU overfor den afgørende digitale omstilling. For 3F er det afgørende, at prisen for corona og den digitale omstilling ikke lander hos lønmodtagerne, men at genopretningen og omstillingen gavner de mange, ikke blot de få.

3F arbejder derfor for:

44. At arbejdsmarkedets parter aktivt inddrages i implementeringen og monitoreringen af den danske genopretningsplan og evalueringen af, om Danmark lever op til EU's og de nationale digitale målsætninger i genopretningsplanen samt imødekommer EU-Kommissionens landespecifikke henstillinger til Danmark om manglende investeringer i efter- og videreuddannelse af den faglærte arbejdskraft.
45. En særlig indsats i forhold til digital efter- og videreuddannelse i forbindelse med udmøntningen af EU's genopretningsplan i Danmark, herunder sikring af branchespecifikke og basale IT-færdigheder blandt kortuddannede og faglærte og allokering af midler til arbejdsmarkedsrettede kurser målrettet digitalisering.
46. At EU baserer sin tilgang til digital handel på fri udveksling af data med beskyttelse af persondata. Det er afgørende, at der udvikles værktøjer, som skaber viden og information om de mulige konsekvenser, som øget digital handel har på dette område.

Bekæmpelse af skatteunddragelse

Mens stadig flere europæere må tage flere underbetalte deltids- og fuldtidsjob for at få husholdningsbudgettet til at hænge sammen, har de seneste års utallige skatteskandaler afdækket en global klasse, der tilsidesætter alle regler i en evig jagt på profitmaksimering. Fællesnævneren for skandalerne og svindlen er, at der i sidste ende bliver færre penge til vores fælles velfærd. Helt konkret koster det hvert år 14.300 kr. pr. EU-borger.⁴ I februar 2021 fjernede EU det sidste af verdens værste skattely fra EU's egen liste, men EU's kamp mod skattely lader desværre meget tilbage at ønske.

3F arbejder derfor for:

47. Effektive økonomiske og handelsmæssige EU-sanktioner mod skattelylande og tvungen regnskabsafklæggelse i alle lande, hvor firmaer har datterselskaber, samt en styrket EU-skattelyliste, der inkluderer reelle skattely, også EU-lande.
48. Systematisk kontrol af skatte- og momspekulation i forhold til kreative virksomhedskonstruktioner som postkasseselskaber, enkeltmandsvirksomheder og vikarbureauer og intern flytning af penge i koncerner.
49. Indførelse af omsætningskat på digitale giganter såsom Facebook og Google, der betaler en urimelig lille andel af skatten med blot 0,03 og 0,8 procent i skat i Europa.
50. Skat på finansielle transaktioner med henblik på at afdæmpe skadelig aktiespekulation, sikre en større stabilitet på det europæiske marked og sikre finansverdensens bidrag til samfundet.





Kilder

- 1 Arto et al. 2018, EU Exports to the World: Effects on Employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018: https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/november/tradoc_157516.pdf
- 2 Eurofound (2020), Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_of_document/ef19034en.pdf
- 3 Eurostat, november 2020: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics samt: Vencovsky D. et al. (2017) The cost of occupational cancer in the EU-28, Brussels, ETUI: <https://www.etui.org/content/download/32928/305280/file/J907+Final+Report+9+Nov+2017-2.pdf>
- 4 Murphy R., The European Tax Gap, 2019 <http://www.taxresearch.org.uk/Documents/EUTaxGapJan19.pdf>



3F
Fagligt Fælles Forbund
www.3f.dk

København
Kampmannsgade 4
1790 København V
Kontakt EU-chef i 3F
Nadja Abelgren Olsen på
nadja.olsen@3f.dk

Bruxelles
Rue du Luxembourg 47-51
B-1050 Bruxelles
Belgien
Kontakt EU-konsulent i 3F
Nadia Deis på nadia.deis@3f.dk

