



**En fair udvidelse
af EU**







Indhold

Forord	4
3F's position på Kandidatlande.....	6
3F's position på EU.....	7
3F's position på Danmark	8
Konkrete politikforslag til kandidatlandeindsatser	10
Konkrete politikforslag til EU-indsatser	13
Konkrete politikforslag til danske indsatser	16

En fair udvidelse af EU

I 3F arbejder vi for, at det europæiske arbejdsmarked skal være præget af fair konkurrence og ordnede forhold. Derfor skal en kommende udvidelse af EU ske på en fair måde, der sikrer ordentlige vilkår for både lønmodtagere og virksomheder i de nuværende og kommende medlemslande. For 3F er det helt afgørende, at lønmodtagerrettigheder og ordnede løn- og arbejdsvilkår sikres, og at netop det bliver et kerneelement i en kommende udvidelse.

Tidligere udvidelser af EU har haft betydelige negative konsekvenser for arbejdsmarkedet, både i Danmark og i resten af Europa. Det skal vi lære af og gøre meget bedre. Derfor kræver en kommende udvidelse af EU en grundig forberedelse med klare krav og politisk handling. Det skal ske gennem et stærkt samarbejde mellem EU, medlemslandene og arbejdsmarkedets parter.

For 3F er det nødvendigt at fastholde og styrke indsatsen mod social dumping og arbejdskriminalitet, sikre social dialog og styrke en mere effektiv håndhævelse af regler på tværs af landegrænser – både i EU og i de kommende medlemslande. For kun igennem en målrettet indsats sikres et arbejdsmarked, hvor virksomheder konkurrerer på lige vilkår, og hvor lønmodtagerrettigheder fortsat respekteres og styrkes.

Men det forudsætter handling på flere niveauer: Danmark skal være forberedt, EU skal være forberedt, og kandidatlandene skal være forberedte. Processen skal være grundig og vil kræve tilpasninger både før, under og efter en udvidelse.

Med en ansvarlig tilgang til udvidelsen bidrager vi til et mere fair Europa – til gavn for både virksomheder og lønmodtagere i de nuværende og kommende medlemslande.

Søren Heisel
Forbundssekretær 3F



Kandidatlande

3F mener, at Danmark bør arbejde aktivt for, at EU's udvidelsesforhandlinger understøtter et stærkt og velfungerende arbejdsmarked i de kommende medlemslande såvel som i de nuværende medlemslande. Det er afgørende, at nye EU-medlemmer lever op til fundamentale krav, herunder lønmodtagerrettigheder, ytringsfrihed og retsstatsprincipper. Det bidrager til fair konkurrence og gode vilkår for både danske og europæiske lønmodtagere.

Størstedelen af de nuværende kandidatlande har store udfordringer med arbejdstagerrettigheder¹. Netop derfor rummer en udvidelse af EU et betydeligt potentiale for at løfte arbejdsmarkedsforholdene. For 3F er det vigtigt, at det sker med et fokus på at skabe stærkere partssamarbejder og kapacitetsopbygning i ansøgerlandene. Danmark bør presse på for, at EU's tilgang til udvidelse fokuserer på at styrke arbejdsmarkedets parter og fremme fair og ordentlige arbejdsvilkår. Dette vil ikke blot gavne arbejdstagerne i de nye medlemslande, men også sikre en mere stabil og balanceret udvikling i hele EU.

¹ Global Rights Index - International Trade Union Confederation

3F's fem forslag:

1. Invester med EU-midler i partssamarbejde og social dialog i kandidatlandene
2. Digitaliser virksomhedsregistre, udstationering og social sikring for gennemsigtighed og fair konkurrence
3. Skærp overvågningen af sociale rettigheder med undersøgelsesmissioner i kandidatlandene
4. Implementer internationale standarder: politisk pres for ILO-standarder i kandidatlandene
5. Skab en platform for dialog mellem EU-lande og kandidatlande om arbejdsmarkedsudvikling

Fakta:

3F's medlemmer har klare forventninger om, at arbejdstagerrettighederne styrkes ved en EU-udvidelse. Hele 52 pct. af de adspurgte mener, at en udvidelse vil have positive effekter for arbejdstagerrettighederne i kandidatlandene, mens kun 17 pct. tror, at en udvidelse vil have negative effekter for arbejdstagerrettighederne i kandidatlandene.

EU

3F mener, at vi ikke kun skal forlange, at kandidatlandene trækker i arbejdstøjet. EU skal også selv i gang. EU's indre marked skal fungere fair og ordentligt for både lønmodtagere og virksomheder – også i takt med en kommende udvidelse af fællesskabet. Hvis vi ikke får styr på de eksisterende udfordringer med unfair vilkår, risikerer vi, at nye medlemslande blot forstærker problemerne i stedet for at bidrage til et indre marked med lige spillebane for virksomheder og arbejdskraft og således et fair europæisk fællesskab.

Erfaringerne fra 00'ernes østudvidelser viser, at social dumping og udnyttelse af vandrende arbejdskraft skal håndteres proaktivt med grundig forberedelse – ikke bagudrettet med lappeløsninger, som det er sket igennem mere end 20 år. En ny udvidelse bør derfor tage højde for, at arbejdstagere fra de nye medlemslande ikke bliver ofre for spekulation og misbrug, hvilket kan skabe negativt pres på arbejdsmarkedet i hele EU.

For at sikre fair konkurrence og ordentlige arbejdsvilkår skal vi styrke håndhævelsen af både de europæiske og de nationale regler. 3F mener, at det er i hele EU's interesse, at lønmodtagere får lige løn for lige arbejde på samme arbejdsplads, og at virksomheder konkurrerer på lige vilkår – til gavn for vækst, beskæftigelse og et stærkt arbejdsmarked i Europa.

3F's fem forslag:

1. Beskyt den danske model og velfærden
2. Styrk et demokratisk arbejdsmarked i EU med flere aktive indsatser for foreningsfrihed
3. Optimer Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed med tidlig inddragelse af kandidatlande
4. Håndhæv reglerne for arbejdskraftens frie bevægelighed mere effektivt med et ID-kort
5. Opdater EU-udbudsreglerne med øje for gode vilkår for fair konkurrence og fair vilkår for både lønmodtagere og virksomheder

Fakta:

3F's medlemmer er meget optagede af EU's egne forberedelser til en udvidelse. Hele 85 pct. mener, at det er nødvendigt med nye tiltag for at beskytte lønmodtagernes interesser, før EU udvides med flere lande.

Danmark

3F ønsker, at Danmark forbereder sig grundigt på en kommende EU-udvidelse, så arbejdsmarkedet kan absorbere bevægelsen af personer og tjenesteydelser fra nye EU-medlemslande til Danmark på en fair og velorganiseret måde.

Det er afgørende for 3F, at arbejdet i Danmark fortsat foregår under ordnede vilkår, at myndighederne har de nødvendige ressourcer til kontrol, og at der etableres effektive overgangsordninger. Danske lønmodtagere og virksomheder skal have gavn af, at en udvidelse sker på en ansvarlig måde, der sikrer fair konkurrence og et stærkt arbejdsmarked.

Arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle i denne proces. 3F mener, at det er oplagt, at regeringen reaktiverer og opgraderer den struktur, der blev etableret ved EU-udvidelsen i 2004 – den såkaldte ”Omgåelsesgruppe”. Her samarbejdede myndigheder, ministerier og arbejdsmarkedets parter om at håndtere udfordringer som unfair konkurrence, social dumping og omgåelse af gældende regler. For at sikre en løbende indsats bør gruppen mødes regelmæssigt og rapportere til den ansvarlige minister i forhold til de konkrete problemstillinger og løsningsmodeller. På den måde kan vi sikre, at danske virksomheder og lønmodtagere fortsat har et velfungerende og retfærdigt arbejdsmarked.

3F's fem forslag:

1. Indfør krav i overgangsreglerne om overenskomster
2. Fair udbud med klare regler
3. Forbyd tredjelandsudstationerede fra de nye EU-lande
4. Styrk myndighedskontrollen
5. Indfør krav om minimum 2 års statsborgerskab

Fakta:

3F's medlemmer husker tydeligt konsekvenserne af sidste udvidelse. Hele 50 pct. mener, at en EU-udvidelse vil få negative konsekvenser for lønmodtagerrettighederne i Danmark.



Politikforslag til kandidatlandeindsatser

Invester med EU-midler i partssamarbejde og social dialog

Manglende social dialog hæmmer bæredygtige arbejdsmarkedsforbedringer i kandidatlandene. Det er kun med viden og målrettede indsatser, at de strukturelle barrierer for social dialog, organisering og partssamarbejde kan overvindes. Udvidelserne i 2004 og i 2007 har kun i begrænset omfang haft respekt for arbejdstagerrettighederne og sikret opbygning af et partssystem og stabile institutioner på arbejdsmarkedet. Risikoen for gentagelse skal undgås.

- 3F foreslår, at der afsættes økonomiske midler til kapacitetsopbygning for arbejdsmarkedets parter² i ansøgerlandene som en investering i partssamarbejde og lønmodtagerrettigheder.
- 3F foreslår, at EU skal forpligtes til at udføre dybdegående analyser i hvert kandidatland for at kortlægge graden af tillid mellem parterne, institutionel styrke og juridisk beskyttelse af civilsamfundsaktører og fagligt aktive (herunder identificere potentielle trusler, forfølgelse og intimidering af disse).

Digitaliser virksomhedsregistre, udstationering og social sikring for gennemsigtighed og fair konkurrence

Der er et digitaliseringsgab mellem EU-medlemslande og kandidatlande, som betyder, at manglende digital validering af virksomhedsstatus, ansættelsesforhold og sociale bidrag for virksomheder med aktivitet over grænserne gør det vanskeligt at sikre både overholdelse og håndhævelse af reglerne. For at reducere digitaliseringsgabets og fortsætte EU's arbejde med at udfase papirdokumenter skal digitalisering opprioriteres i kandidatlandene.

Derfor foreslår 3F, at EU stiller klare krav til kandidatlandenes digitalisering af virksomheds- og arbejdsmarkedsdata på tre særlige områder: virksomhedsdata, udstationeringsdata og socialsikringsdata³. Det vil mindske risikoen for snyd og svindel og være med til at sikre et mere effektivt, gennemsigtigt og retfærdigt indre marked.

² Fagbevægelsen defineret som forbund, der er medlem af Den Europæiske Faglige sammenslutning (EFS).

³ Disse digitaliseringskrav respekterer EU-retten og bygger på allerede eksisterende forpligtelser og systemer, samtidig med at de sikrer større gennemsigtighed og bedre kontrol med arbejdstagerrettigheder. De vil skabe et mere fair indre marked uden at underminere virksomhedernes frihed til at operere på tværs af grænser.



- 3F foreslår, at kandidatlande skal forpligtes til at oprette et offentligt register over reelle ejere af virksomheder, som skal være tilknyttet Business Registers Interconnection System (BRIS), så myndigheder i hele EU kan verificere virksomhedsaktivitet.
- 3F foreslår, at der stilles krav om et nationalt digitalt anmeldelsessystem for udstationerede arbejdstagere, hvortil der skal oplyses relevante data, såsom arbejdsperiode, arbejdsgiver, løn og sociale bidrag. Det skal sikre bedre overholdelse af EU's udstationeringsregler fra dag 1, uden at skabe uberettigede byrder for virksomheder eller medlemslande. Det vil styrke indsatsen mod social dumping, fremme fair konkurrence og sikre bedre håndhævelse af regler om udstationering og virksomhedsaktivitet.
- 3F mener, at det er nødvendigt, at kandidatlandene tilslutter sig EESSI-systemet (Electronic Exchange of Social Security Information) tidligt i tiltrædelsesprocessen for at lette hurtig og præcis udveksling af oplysninger om social sikring mellem medlemslandene.

Skærp overvågningen af sociale rettigheder med undersøgelsesmissioner i kandidatlandene

For at sikre at kandidatlandene opfylder EU's krav til grundlæggende rettigheder, ikke mindst de faglige rettigheder og arbejdsmarkedsstandarder, er det vigtigt at have en nøjagtig vurdering af deres situation som et supplement til EU-Kommissionens eksisterende vurderinger af gennemført lovgivning.

- 3F foreslår, at EU-Kommissionen udfører fact-finding-besøg, der inkluderer møder med civilsamfund og repræsentative fagforeninger⁴ som et supplement til det eksisterende arbejde. Resultaterne af disse besøg skal bruges til at fremme reformer og sikre, at kandidatlandene reelt overholder deres forpligtelser i praksis. Med henblik på at sikre reel effekt af dette er det centralt, at disse aktiviteter også foregår, efter forhandlingskapitlerne om arbejdsmarkeds- og indre markedslovgivning er lukket, da der kan være manglende implementering og tilbagerul.

⁴ Repræsentative fagforeninger defineret som forbund, der er medlem af Den Europæiske Faglige sammenslutning (EFS). Dette krav gælder naturligvis for alle de forslag, som involverer fagbevægelsen i kandidatlandene.



Implementering af internationale standarder: politisk pres for ILO-standarter i kandidatlandene

Internationale standarder for foreningsfrihed og kollektive forhandlinger samt anstændigt arbejde og arbejdsmiljø (ILO-konventioner) udgør en vigtig ramme for arbejdstagerrettigheder. Der er langt fra standarder til implementering. ILO's medlemslande har en forpligtelse til at respektere, fremme og virkeliggøre principperne i de otte kernekonventioner — uanset om de har ratificeret dem eller ej. Øvrige konventioner kan fravælges af de enkelte lande ved, at man undlader at ratificere dem, hvilket — set fra et 3F-synspunkt — er uhensigtsmæssigt, fordi det ikke bidrager til at løfte lønmodtagernes vilkår og faglige rettigheder, som ellers er intentionen.

- 3F foreslår, at EU-Kommissionen og den danske regering skal presse aktivt på for at ILO kommer til at spille en endnu større rolle i, at kernekonventionerne bliver implementeret effektivt i de enkelte kandidatlande. Herunder foreslår 3F på det kraftigste, at EU kræver, at konvention C190, som sikrer retten til et arbejdsliv fri for trusler, vold og chikane — herunder kønsbaseret vold og chikane, ratificeres og implementeres i kandidatlandene.

Skab en platform for dialog mellem EU-lande og kandidatlande om arbejdsmarkedsudvikling

Økonomisk konvergens skal gå hånd i hånd med social konvergens, og det sker ikke uden, at der etableres meningsfuld social dialog i alle kandidatlande. Der er et særligt behov for at skabe miljøer, der fremmer ægte social dialog, hvor fagforeninger har mulighed for at forsvare arbejdstagernes interesser og bidrage aktivt til EU-tiltrædelsesprocessen. Ved at etablere en struktureret dialog mellem arbejdsmarkedets parter i kandidatlandene allerede under forhandlingerne kan EU understøtte demokratiske processer og arbejdsmarkedsreformer og derved bidrage til demokratisk stabilitet og stabile institutioner.

- 3F foreslår, at EU straks igangsætter arbejdet med at afholde årlige dialoger, der fungerer som trepartstopmøder i det enkelte kandidatland. Disse møder skal skabe en platform for både tværnational og sektorspecifik social dialog.

Politikforslag til EU-indsatser

Beskyt den danske model og velfærden

Passerellebestemmelser gør det muligt for EU at ændre beslutningsprocedurer uden at ændre traktaterne. Det gør beslutningsprocedurer mere effektive i et større EU, men det kan føre til en udhuling af medlemsstaternes autonomi på en lang række traktatbestemte, nationalt regulerede områder, herunder arbejdsmarkeds- og socialområdet. En øget brug af passerellebestemmelser kan undergrave eksisterende nationale aftale- og sociale beskyttelsessystemer og true den danske model, hvor arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle.

- 3F opfordrer regeringen til at holde fast i de nuværende beslutningsprocedurer, hvor arbejdsmarkedsrelaterede emner kræver enstemmighed, som det fremgår af Danmarks Europapolitiske Aftale. Dette er med henblik på at sikre, at nationale arbejdsmarkedsmodeller respekteres, og at de forskelligartede arbejdsmarkeder og nationale socialsikringsmodeller forbliver national kompetence.



Styrk et demokratisk arbejdsmarked med flere aktive indsatser for foreningsfrihed

Foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger er grundlæggende for et velfungerende demokratisk forankret arbejdsmarked og i særdeleshed for arbejdsmarkedets parter, som nyder retten til at forhandle og indgå kollektive overenskomster, og i tilfælde af interessekonflikter har ret til kollektive skridt. Det er dog en udfordring, at mange lønmodtagere i EU og kandidatlande oplever begrænsninger af grundlæggende rettigheder og oplever direkte modstand mod deres ret til at organisere sig og forhandle kollektivt.

- 3F foreslår, at Danmark arbejder for, at EU aktivt skal overvåge og håndhæve respekten for artikel 28 i EU's charter om grundlæggende rettigheder i samarbejde med medlemsstater, fx igennem det europæiske semester. Kommissionen skal igangsætte konkrete initiativer til at støtte medlemsstater og kandidatlande i at sikre denne rettighed gennem kapacitetsopbygning og vejledning. Arbejdsmarkedets parter skal inddrages i udmøntning af denne indsats, der skal have øje for både frem- og tilbageskridt.

Optimer Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed med tidlig inddragelse af kandidatlande

Erfaringer fra tidligere EU-udvidelser tilskriver, at der er risiko for unfair konkurrence for virksomhederne, social dumping og udnyttelse af arbejdstagere og svækkelse af sociale sikringsordninger, hvis nye medlemslande ikke lever op til reglerne før og under overgangsordninger. Ved at give Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (ELA) værktøjer til at overvåge og støtte håndhævelsen allerede inden udvidelsen kan ELA være et af flere redskaber til at sikre mere effektive og retfærdige arbejdsforhold på tværs af grænserne og til at undgå negative konsekvenser for både nye og eksisterende medlemslande.

- 3F foreslår, at ELA skal have udvidet sit arbejde til også at omfatte kandidatlandene ved bl.a. at tilbyde observatørstatus og lade dem indgå i samarbejdsprojekter. Tidlig inddragelse af kandidatlandes myndigheder og arbejdsmarkedsparter i ELA's konkrete arbejde og et særligt fokus på kandidatlandenes arbejdsmarkeder kan være med til at sikre, at de er bedre forberedt på EU-medlemskab og bedre forberedt på håndhævelsen af de grænseoverskridende udfordringer, som kommer i det praktiske møde med EU's fire friheder.



Håndhæv reglerne for arbejdskraftens frie bevægelighed mere effektivt med et ID-kort

Virksomheder over hele Europa drager fordel af den frit bevægelige arbejdskraft. Mens langt de fleste arbejdsgivere følger reglerne, så er der desværre nogle, som udnytter arbejdstagerne. Derfor er der i høj grad brug for gennemsigtige og effektive værktøjer, som sikrer, at arbejdstagere arbejder under ordnede og lokale vilkår med reel lige løn for lige arbejde. Det er derfor nødvendigt med et europæisk ID-kort-initiativ, der kan hjælpe med at sikre, at alle europæiske arbejdstageres ansættelses- og sikringsforhold lever op til de gældende regler, at virksomhederne får mere gennemsigtighed og får en lige spillebane, og at medlemsstaterne får bedre mulighed for at opdage sort arbejde og snyd med skat og social sikring.

- 3F foreslår introduktionen af et europæisk ID-kort forud for kommende EU-udvidelser. En introduktion af et europæisk ID-kort er et effektivt værktøj til mere gennemsigtighed og håndhævelse af ordnede arbejdsvilkår og fair bevægelighed samt gennemsigtighed for lønmodtagere og virksomheder. Det er afgørende, at et europæisk ID-kort kan sameksistere med de nationale ID-kort-ordninger, der allerede findes i flere EU-lande.



Opdater EU-udbudsreglerne med øje for gode vilkår for fair konkurrence og fair vilkår for både lønmodtagere og virksomheder

Før en udvidelse af EU er der et behov for et opgør med EU's udbudsregler, som skævvrider konkurrencen og forringer vilkår. 15 pct. af EU's BNP bliver offentligt udbudt, og EU-regler udgør fundamentet for, hvordan udbud i dag laves. I dag bærer offentlige udbud i EU i høj grad præg af, at laveste pris-kriteriet overskygger både kvalitet og et ønske om ordnede vilkår. Da 80 pct. af alle udbud i EU bliver tildelt på baggrund af priskriteriet, betyder det, at prisen er altoverskyggende og ofte på bekostning af ordentlige løn- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og uddannelsesmuligheder.

- 3F foreslår, at EU's udbudsdirektiv revideres, så udbud ikke længere primært tildeles på baggrund af priskriteriet og at få reel håndhævelse af nationale og europæiske arbejdsmarkeds-, arbejdsmiljø- og lærlingeregler og -standarder samt overenskomster. Det skal ske ved at styrke direktivets samfundsansvarlige bestemmelser vedrørende kriterier, kontrol og konsekvenser - herunder styrke kvalitetskravene og undgå tildeling på baggrund af laveste pris, sikre samfundsansvarlige tildelings- og udvælgelseskriterier, styrke arbejds- og arbejdsmiljøklausulbestemmelserne, introducere udelukkelsesmekanismer og øge arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå dialog med udbyderne før, under og efter indgåelse af aftaler.

Politikforslag til danske indsatser

Indfør krav i overgangsreglerne om overenskomster

For alle kandidatlande gælder det, at lønniveauet ligger væsentligt under EU's gennemsnit og dermed også markant lavere end i Danmark, hvilket kan medføre social dumping.

- 3F foreslår, at arbejdstagerbeskyttelse bliver en central del af Danmarks overgangsregler for nye EU-medlemslande. 3F mener, at beskyttelsen af arbejdstagere fra de nye EU-lande forudsætter, at deres opholdstiladelse i Danmark kobles til et krav om, at ansættelse i overgangsperioden kun kan ske i virksomheder med landsdækkende kollektiv overenskomst, hvor der er en medarbejder-valgt tillidsrepræsentant, og hvor lønnen som minimum udgør den gennemsnitlige overenskomstmæssige løn for faget og området. Forslaget skal sikre ligeværdige arbejdsvilkår, forebygge social dumping og fastholde et fair og trygt arbejdsmarked i Danmark.

Fair udbud med klare regler

Offentligt udbudte opgaver i Danmark bliver ofte udført på baggrund af kriteriet om laveste pris, der øger risikoen for unfair vilkår for lønmodtagerne og unfair konkurrence. Konkurrence på laveste fællesnævner rammer de seriøse virksomheder, modvirker ordnede forhold og forringer lønmodtagernes vilkår, herunder sikkerhed og sundhed. Derfor er der behov for at sikre fair danske udbudsregler med en grundig gennemgang af den danske udbudslov. En skærpelse af de danske udbudsregler vil kunne sikre gennemsigtighed, fair konkurrence og kvalitet i de offentlige udbud på ordnede vilkår. Derfor bør Danmark justere sine udbudsregler, hvor det er muligt, før EU udvides. Ligeledes bør Danmark arbejde for, at EU's udbudsregler ændres, så det i højere grad bliver muligt at medtage sociale krav i kriterierne for udvælgelse og tildeling af offentlige kontrakter.

- 3F foreslår derfor, at der indføres en "whitelist" som en forudsætning for, at virksomheder kan byde på en opgave i Danmark. Virksomhederne skal kunne dokumentere, at de ved tidligere opgaver har opfyldt gældende danske regler bl.a. i forhold til skat, social sikring, arbejdsmiljø og arbejdsvilkår. Ligesom de skal kunne dokumentere, at de ikke er dømt efter straffeloven, har tabt store faglige sager eller har gjort sig skyldige i organisationsfjendtlige handlinger. Dette gælder også de underentreprenører/leverandører, som eventuelt har været benyttet.
- Virksomheder, der ikke tidligere har udført offentligt udbudte opgaver i Danmark, skal kunne dokumentere, at de evner at opfylde gældende lovgivning og kollektive aftaler.
- 3F foreslår også, at der laves en ændring i den danske udbudslov, der gør det muligt at udelukke fx vikar- og mandskabsbureauer fra at deltage i opgaveløsningen (i lighed med det forbud, der er indført i Norge). Tiltaget er et vigtigt redskab for at sikre ordnede løn- og arbejdsforhold.
- 3F foreslår, at der i Danmark skal lovgives om, at entrepriserholderen har det fulde arbejds-giveransvar, herunder for løn, arbejdsmiljø og ansættelsesvilkår. Alle virksomheder, der byder på en opgave i Danmark, skal - som hovedregel - kunne løse opgaven med egne ansatte. Det bidrager til, at virksomheder, der rent faktisk kan løfte opgaven med at sikre ordnede forhold, vinder offentligt udbudte opgaver. Har den virksomhed, der vinder opgaven, brug for en underentreprenør, kan det kun forekomme i ét led og efter "følg eller forklar"-princippet.⁵

⁵ "Følg eller forklar" betyder, at man enten følger kravet eller forklarer, hvorfor det ikke er muligt/hensigtsmæssigt i et konkret tilfælde for en konkret opgaveløsning.



Forbud imod tredjelandes udstationerede fra de nye EU-lande i overgangsperioden

ELA og EU-Kommissionen har fastslået, at udstationerede arbejdstagere fra tredjelande er blandt de mest udsatte på det europæiske arbejdsmarked. Særligt i Slovenien og Litauen gives der arbejdstilladelser til tredjelandstatsborgere. Ofte gives arbejdstilladelserne dog alene med det formål at give mulighed for, at statsborgere fra tredjelande kan blive udstationeret til andre EU-lande. Derfor er det afgørende, at arbejds- og opholdstilladelse til statsborgere fra tredjelande alene gives til arbejde i det pågældende land i EU.

- 3F foreslår, at en ny dansk udvidelsesovergangsordning indeholder et krav om, at der ikke må ske udstationering af tredjelandstatsborgere fra de nye EU-lande til Danmark.

Skærpet national myndighedskontrol

Med en udvidelse af EU øges forskellene mellem landenes levestandarder, arbejdsmarkedssystemer og lønniveauer. Derfor bliver der behov for mere og bedre kontrol samt effektfulde sanktioner.

- 3F foreslår, at den kontrol, der foretages af offentlige myndigheder, som fx SKAT, Arbejdstilsynet, politiet og SIRI, forstærkes. Myndighedernes kontrol skal tilføres øgede og permanente ressourcer, og kontrollen skal have en forebyggende og afskrækkende effekt over for de virksomheder, der ikke opfylder nationale krav og standarder. Desuden skal det undersøges, om det er muligt at etablere en permanent fælles kontrolmyndighed på tværs af den nuværende ressortopdeling. Derudover skal sanktionerne for manglende overholdelse være af en så betydelig størrelse, at de i sig selv har en afskrækkende effekt. Højere bøder, flere straffesager og stop for aktiviteterne, når for eksempel sikkerheden ikke følger dansk lovgivning, vil alle være egnede sanktionsmuligheder.





Indfør krav om minimum 2 års statsborgerskab

Cypern og Malta har tidligere tildelt de såkaldte "gyldne pas", hvor landene mod betaling har tilbudt statsborgerskab til investorer uden særlige betingelser. Med et "gyldent pas" blev man automatisk EU-borger med alle de rettigheder, der er knyttet til den fri bevægelighed og ophold i EU.⁶

- 3F foreslår, at der i en dansk overgangsordning skal stilles krav om, at borgere fra de nye medlemslande som minimum skal have haft 2 års statsborgerskab i det medlemsland, de kommer fra, før den pågældende person kan søge arbejde i Danmark. Forslaget vil fjerne et incitament for borgere uden for EU til at købe sig til et EU-statsborgerskab og dermed muligheden for at kunne arbejde frit inden for EU's grænser.

⁶ <https://www.europarl.europa.eu/news/da/press-room/20220304IPR24787/parlamentet-kraever-forbud-mod-gyldne-pas-og-saerlige-regler-for-gyldne-visa>

3F

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1604 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk

Rue du Luxembourg 47-51
B-1050 Bruxelles
Belgien