

# NYT FRA EU

Side 3

## Europæisk arbejds- markedspolitik fylder mere og mere i Bruxelles

Den europæiske arbejdsmarkedspolitik har været og er fortsat under udvikling. Danskerne stemte i 1986 ”ja” til Den Europæiske Fælles Akt, der sikrede arbejdskraftens fri bevægelighed uden dog i tilstrækkelig grad at tage højde for, hvordan man kunne sikre et frit, men også fair europæisk arbejdsmarked...



Side 5

## Svære asbestforhandlinger i vente

Asbest har været forbudt at anvende i Danmark i mere end 35 år, men er fortsat en af de største arbejdsmiljømæssige udfordringer i Danmark såvel som EU. Omkring 300 danskere og over 90.000 europæiske arbejdere og borgere mister hvert år livet som følge af asbestrelaterede sygdomme...



Side 6

## Det Europæiske år for Færdigheder

I efteråret 2022 italesatte EU-Kommissionsformanden Ursula von der Leyen for første gang ideen om at gøre 2023 til det europæiske år for færdigheder. Det er med 3F-briller et fornuftigt tiltag, da man sætter efter- og videreuddannelse samt opkvalificering på dagsordenen...





# EU i Arbejdstøjet

## Kære læser

Sommeren er endelig ved at være over os, efter et travlt forår i Bruxelles, hvor EU-institutionerne har lagt sig i selen for at færdiggøre så mange politikker som muligt, før der skal afholdes valg til Europa-Parlamentet til juni næste år. Der har fortsat været fokus på at støtte Ukraine i deres kamp for frihed, hvor EU spiller en afgørende rolle. Samtidig har der også været fart på områder, der vedrører lønmodtagerrettigheder, der efterhånden dukker op i alt fra grønne, sikkerhedsmæssige, digitale og færdighedsrelaterede initiativer.

3F er lige nu særligt optaget af at EU kommer i mål med de mange initiativer til at forbedre rettighederne for atypiske ansatte, sikre værktøjer til bekæmpelse af social dumping og forbedring af arbejdsmiljøet i EU. Her er nye udbudsregler, beskyttelse af tredjelandsborgere, en inkluderende omstilling, annullationssøgsmålet og arbejdet for et europæisk ID-kort frem mod valget til Europa-Parlamentet centralt.

I dette nyhedsbrev kan du bl.a. læse om 30 året for det indre marked, Platformsdirektivet, Asbestdirektivet, Løntransparensdirektivet, Det Europæiske år for Færdigheder samt FH og 3F's morning brief. Og så er der også navnenyt fra de danske medlemmer af Europa-Parlamentet.

**Rigtig god læselyst!**

Med venlig hilsen

**Peter Kaae Holm**  
EU-politisk ansvarlig i 3F



## Europæisk arbejdsmarkedspolitik fylder mere og mere i Bruxelles

Den europæiske arbejdsmarkedspolitik har været og er fortsat under udvikling. Danskerne stemte i 1986 "ja" til Den Europæiske Fælles Akt, der sikrede arbejdskraftens fri bevægelighed uden dog i tilstrækkelig grad at tage højde for, hvordan man kunne sikre et frit, men også fair europæisk arbejdsmarked. Der er dog under de seneste EU-Kommissioner kommet mere fokus på "det sociale Europa", og hvordan man sikrer et europæisk arbejdsmarked, der er til gavn for både borgere, virksomheder og lønmodtagere.

I 2017 præsenterede den daværende EU-Kommission den sociale søjle indeholdende 20 vejledende principper og pejlemærker for udviklingen af et socialt Europa. I kølvandet herpå er der blevet sat skub i den arbejdsmarkedspolitiske lovmølle. Det har resulteret i ny eller revideret lovgivning om alt fra barsel og social dumping til grænseværdier for sundhedsskadelige stoffer som asbest. Der er dog fortsat, som [Padborgsagen](#) blandt andet viste, udfordringer med implementering af den vedtagne lovgivning, og med at udfylde de huller, som er opstået på tværs af EU's landegrænser og forskellige arbejdsmarkedsmodeller.

Den nuværende Kommission har også præsenteret flere relevante og brugbare forslag såsom platforms- og løn-

transparensdirektiverne. Den nuværende EU-Kommission har dog også præsenteret mindstelønsdirektivet, som den danske regering har anlagt et annulationsøgsmål imod, [fordi forslaget bryder med kompetencedelingen](#). Derfor er 3F også ekstra opmærksomme, når arbejdsmarkedspolitikken vinder indpas i både grønne-, sundheds- og forsvarsudspil.

Det giver mening, og er nødvendigt, at indtænke arbejdskraften, kompetencer og arbejdsvilkår, i takt med, at EU's politiske ambitioner skal implementeres, da det er de europæiske lønmodtagere, som skal føre disse ud i livet. Den grønne og digitale omstilling i det europæiske skal dog gå hånd i hånd med ordnede løn- og arbejdsvilkår. Derfor arbejder 3F aktivt for, og kommer med indspil til at sikre, at der er en integreret social dimension i de politiske udspil samt, at der er tilstrækkelige håndhævelsesværktøjer til rådighed. Et af disse indspil omhandler et europæisk ID-kort, som skal gøre det lettere at udføre kontrol for tilsynsmyndigheder og fagforeninger, så anstændige arbejds- og ansættelsesvilkår for lønmodtagere kan sikres. Det kan du læse mere om [her](#).



## Kampen om et ambitiøst platformsdirektiv når et foreløbigt klimaks

I december 2021 præsenterede EU-Kommissionen et direktivforslag, som skal forbedre arbejdsvilkårene for de op imod 5.5 millioner "falske selvstændige" i EU, der ikke har samme rettigheder som almindelige lønmodtagere. Det er for eksempel i forhold til løn under sygdom og betalt ferie. 3F er positivt stemte overfor EU-Kommissionens forslag, der indeholder tre hovedelementer ved omvendt bevisbyrde, algoritmeledelse og formodningsreglen. Sidstnævnte har været omdrejningspunktet i kampen om platformsdirektivet. Du kan blive klogere på de enkelte dele [her](#).

EU-Kommissionens udspil til en formodningsregel er, at man skal opfylde to ud af fem kriterier for at blive anerkendt som lønmodtager. Europa-Parlamentet vender i sin position, som blev vedtaget i februar, formodningsreglen på hovedet. Udgangspunktet er her, at man er lønmodtager, og skal opfylde en række kriterier for at være selvstændig. Bevisbyrden ligger på basis af den omvendte bevisbyrde hos arbejdsgiverne. 3F ser positivt på mandatet, da det muliggør, at langt flere kan anerkendes som lønmodtagere.

Platformsdirektivet har været på dagsorden hos ministerrådet, når beskæftigelsesministrene har haft møder i Bruxelles, af flere omgange. Beskæftigelsesministrene nåede dog til enighed om deres position i midten af juni, hvor 22 lande, herunder Danmark stemte for, og 5 lande undlod at stemme/stemte imod. 3F forholder sig kritiske overfor Ministerrådets



position, da denne indeholder en formodningsregel, hvor 3 ud af 7 skal opfyldes for at blive anerkendt som lønmodtager. Dette kan aflede, at langt færre platformsarbejdere og "falske selvstændige" anerkendes som lønmodtagere.

3F ønsker et ambitiøst direktiv, der sikrer ordentlige løn- og ansættelsesvilkår for platformsarbejderne. Hvor det er så let som muligt at blive defineret som lønmodtager og dermed så let som muligt at opnå lønmodtagerbeskyttelse, ordentligt arbejdsmiljø og med arbejdsgiveransvar.

3F følger de kommende trillogforhandlinger tæt, og er i løbende dialog med Den Faste Danske Repræsentation i Bruxelles, FH, Den Europæiske Fagbevægelse (EFS), Europa-Parlamentet samt Beskæftigelsesministeriet.

## Et vigtigt skridt på vejen mod løngennemsigtighed

I foråret 2021 præsenterede EU-Kommissionen et direktivforslag, der har til formål at skabe større løngennemsigtighed og åbenhed om lønforskellene mellem kønne. Lønforskellen mellem mænd og kvinder i en dansk sammenhæng var i 2022 12.3%, mens det europæiske gennemsnit er på 12.7%. Direktivet kan derved være et værktøj til at opfylde et af EU's grundlæggende principper; ligeløn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Den endelige aftaletekst blev Rådet og Europa-Parlamentet enige om

d. 15. december 2022. Direktivet skal implementeres i Danmark inden udgangen af 2026.

Direktivet indeholder en række forpligtigelser for Europas virksomheder, og fastsætter en række gældende retningslinjer, der skal bidrage til at mindske løngabet mellem mænd og kvinder. Alle virksomheder skal kunne vise deres ansatte en beskrivelse af kønsneutrale kriterier for deres lønniveau. Samtidig har ansøgere forud for en potentiel ansættelse ret til information om lønniveauet

og grundlaget herfor. Derudover stadfæstes det, at virksomheder med over 100 medarbejdere skal udarbejde en lønredegørelse om lønforskellen mellem mænd og kvinder i virksomheden. Den danske Europa-Parlamentariker fra SF, Kira Marie Peter-Hansen, har været en nøglefigur i denne proces, da hun har været en af Europa-Parlamentets chefforhandlere på direktivet. 3F støtter direktivet, da løntransparens kan bidrage til, at mænd og kvinder får lige løn for det samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

## Svære asbestforhandlinger i vente

Asbest har været forbudt at anvende i Danmark i mere end 35 år, men er fortsat en af de største arbejdsmiljømæssige udfordringer i Danmark såvel som EU. Omkring 300 danskere og over 90.000 europæiske arbejdere og borgere mister hvert år livet som følge af asbestrelaterede sygdomme. Asbest findes fortsat i mange bygninger og en stor del af den offentlige infrastruktur. Derfor risikerer antallet af dødsfald at stige, da EU frem mod 2030 har iværksat en stor energiefektiviseringsindsats, hvor 35 millioner boliger skal renoveres. 3F arbejder for en strammere asbestlovgivning på europæisk såvel som nationalt plan, da ingen skal dø af at gå på arbejde og den bedst mulige beskyttelse mod asbest skal sikres.

Derfor vakte det bekymring, at Kommissionen præsenterede et udspil til en revision af asbestdirektivet, der kun lagde op til få eller marginale ændringer, med primært fokus på nye målemetoder og at sænke den tilladte grænseværdi. Det er endda til et niveau, der er tre gange højere så højt som den tilladte værdi i Danmark. Dette forslag har Ministerrådet støttet i sin vedtagne position.

Europa-Parlamentet har, med blandt andet de danske Europa-Parlamentarikere Nikolaj Villumsen (Ø) og Marianne Vind (A) i spidsen, vedtaget en mere ambitiøs position. Denne indeholder en mere ambitiøs grænseværdi, uddannelseskrav til de personer, som laver asbestmålinger, og der skal indføres en autorisationsordning for virksomheder, som arbejder med asbest.

Derudover sættes der i udspillet krav om screening og registrering af asbestforekomster, før bygninger renoveres eller rives ned, så lønmodtagere ikke udsættes for livsfarligt asbeststøv.

Trilogforhandlingerne mellem Europa-Parlamentet og Ministerrådet er gået i gang, og det tegner til at blive komplicerede forhandlinger. 3F kæmper for en så ambitiøs aftale som muligt, og er i løbende dialog med Den Europæiske Fagbevægelse (EFS), EU-Kommissionen, Regeringen, Europa-Parlamentarikerne og Den Faste Danske Repræsentation.



## Det Europæiske år for Færdigheder

I efteråret 2022 italesatte EU-Kommissionsformanden Ursula von der Leyen for første gang ideen om at gøre 2023 til det europæiske år for færdigheder. Det er med 3F-briller et fornuftigt tiltag, da man sætter efter- og videreuddannelse samt opkvalificering på dagsordenen. Det skal ses i forlængelse af særligt den omstilling, som sker på det grønne og digitale område, der stiller større krav til de europæiske lønmodtagere. Initiativet blev skudt i gang på Europadagen d. 9. maj, og vil vare indtil 9. maj 2024.

Aftalen, som blev indgået mellem EU's lovgivende institutioner i marts, har fire hovedmål:

1. At fremme investeringer i træning og opkvalificering
2. At matche færdigheder og jobs
3. At parre menneskers ambitioner og færdigheder med jobmuligheder
4. At tiltrække mennesker med de rette færdigheder fra lande uden for EU.

Der er dog ikke krav om nationale aktiviteter, da uddannelse er en national kompetence. Derfor støttede den tidligere socialdemokratiske etpartiregering forslaget.

Ikke desto mindre er det bekymrende, at der søsættes en række nye EU-initiativer målrettet tredjelandsborgere og en hurtigere anerkendelse af færdigheder hos tredjelandsborgere. Det er særligt det kommende forslag vedrørende en EU-talentpulje, som 3F er bekymret for. Det har til formål at lette international rekruttering, forenkle matchingen mellem ledige stillinger i EU og kvalificerede tredjelandsborgere samt give en hurtigere anerkendelse af færdigheder hos tredjelandsborgere. 3F forholder sig dog kritisk til EU-talent-



puljen, da den risikerer at øge omfanget af social dumping ift. den i forvejen udsatte gruppe af tredjelandsborgere. 3F påpeger i den forbindelse, at der er omkring 15 millioner arbejdsløse lønmodtagere internt i EU, som kan rekrutteres samt videre- og efteruddannes, inden man kigger på lønninger udenfor EU. Arbejdsmarkedets parter i Danmark såvel som på europæisk plan støtter forslaget, men fremhæver samtidigt en række forskellige perspektiver. Du kan læse mere om de europæiske arbejdsgiveres holdning [her](#), og den europæiske fagbevægelses bemærkninger kan ses [her](#).

3F støtter op om at sætte uddannelse, efteruddannelse og opkvalificering på dagsordenen, men det er centralt, at nye initiativer ikke fører til mere social dumping, og udarbejdes med respekt for de forskelligartede traditioner og systemer for faglig uddannelse, som eksisterer på tværs af EU. Mere lempelige faglige anerkendelseskrav på europæisk niveau må ikke underminere værdien af nationale faglige traditioner og dertilhørende kvalitet, for eksempel i forhold til certificeringer og autorisationsbeviser. 3F følger arbejdet med EU-talentpuljen og andre initiativer tæt, og er i løbende dialog med EU-Kommissionen, Europa-parlamentarikerne og Den Faste Danske Repræsentation i Bruxelles.



## 30 år med det indre marked: Der er stadig udfordringer



2023 markerer 30-året for indførelsen af det indre marked og arbejdskraftens fri bevægelighed. Derfor inviterede 3F og FH d. 8. juni til et webinar, hvor der blev gjort status på, hvordan det har påvirket den danske og europæiske lønmodtager samt hvilke muligheder og udfordringer, som det indre marked rummer. 500.000 danske jobs er skabt som følge af Danmarks deltagelse i det indre marked, men der er også en række udfordringer såsom social dumping og spekulation i udnyttelse af de millioner af lønmodtagere, som hvert år bevæger sig over grænserne i EU for at arbejde.

Talerne til webinarret var en repræsentant fra Kommissionens beskæftigelsesdirektorat, professor, Silvia Borelli, som forsker i offentlige udbud og underleverandørkæder, præsidenten for de europæiske bygningsarbejdere, Tom Deleu, og den danske Europa-parlamentariker Marianne Vind. Der blev nævnt forskellige løsninger til, hvordan udfordringer på det indre marked kunne løses. Tom Deleu nævnte, at arbejdsmarkedets parter kunne spille en større rolle. Marianne Vind foreslog et europæisk ID-kort indeholdende lønmodtager-

nes ansættelsesoplysninger som et redskab til at øge kendskabet til hvilke rettigheder den enkelte lønmodtager har, og gøre det lettere for arbejdsmarkedets parter og myndighederne at kontrollere arbejdsforhold og -vilkår. Det er et også et værktøj og tiltag, som 3F har kæmpet for og løbende har stillet. Du kan læse mere om 3F's forslag [her](#).

Der er, ifølge flere talere, også sket en bekymrende udvikling med mange led i leverandørkæderne i forbindelse med offentlige udbud. Det har i flere tilfælde resulteret i manglende overholdelse af gældende regler og aftaler eller direkte misbrug og udnyttelse af europæiske lønmodtagere, hvor særligt atypiske ansatte eller udstationerede arbejdere er udsatte. Der er ofte en manglende gennemsigtighed og manglende kontrolmuligheder i de offentlige kontrakter, hvilket besværliggør muligheden for håndhævelse. Derfor foreslår 3F en revision af EU's udbudsregler. 3F kæmper for krav til socialt ansvar, bedre kontrol og sanktionsmuligheder samt at krav til ordentlige løn- og ansættelsesvilkår skal vægtes på linje med pris. Du kan læse mere om 3F's forslag [her](#).

### Fakta:

Det indre marked blev indført d. 1. januar 1993, og sikrer fri bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital på tværs af EU's landegrænser. Det indre marked dækker i dag EU's 27 medlemslande samt Norge, Island og Liechtenstein, der deltager gennem "Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde". Den såkaldte EØS-aftale betyder, at de tre lande er med i EU's indre marked, og at alle regler og krav tilknyttet det indre marked også er gældende i disse lande. Da landene ikke er medlemmer af EU, er de ikke med til at vedtage lovgivningen.

---

## Navnenyt:

**Marianne Vind (A)**

- er blandt forhandlerne fra Europa-Parlamentet i trilogforhandlingerne om en revision af asbestdirektivet. Derudover har hun netop udgivet en bog, som hedder "Arbejdsmarkedets skygesider". Bogen omhandler de problematikker såsom ulighed, fattigdom og utryghed, som præger det europæiske arbejdsmarked, og fremsætter en række forslag til, hvordan blandt andet den teknologiske udvikling kan anvendes til lønmodtagerens fordel, og den europæiske arbejderbevægelse kan styrkes.

**Nikolaj Villumsen (Ø)**

- er også blandt Europa-Parlamentets forhandlere i forhandlingerne om asbestdirektivet. Derudover er han blevet chefforhandler for et nyt direktiv omhandlende beskyttelse mod farlige stoffer såsom bly og diisocyanater.

**Kira Marie Peter-Hansen (SF)**

- har været har sammen med svenske Samira Rafaela været chefforhandler på løntransparensdirektivet, som er blevet formelt vedtaget hos EU's institutioner, og nu er klar til implementering.

**Christel Schaldemose (A)**

- har været hovedforfatter på et brev til EU-Kommissionen, hvori de opfordres til at fremsætte et forslag om et forbud mod PFAS. 115 Europa-Parlamentarikere har skrevet under på brevet.

**Bergur Løkke Rasmussen (M)**

- er skiftet fra Venstre til Moderaterne.

**Niels Fuglsang (A)**

- har været hovedforfatter på en rapport vedrørende omfanget af forskellige skattelyæk, og hvordan skattely i fremtiden kan bekæmpes mere effektivt. Derudover har han være chefforhandler på energieffektiviseringsdirektivet, som Europa-Parlamentet har vedtaget. Det fastsætter for eksempel en ambition om reduktion af EU's energiforbrug inden 2033.

**Morten Helveg Petersen (R)**

- er blandt forhandlerne på bygningsdirektivet, der blandt andet omhandler en fælleseuropæisk energimærkningsskala. Derudover er han en del af forhandlerkredsen på en reform af det europæiske elmarked.

---