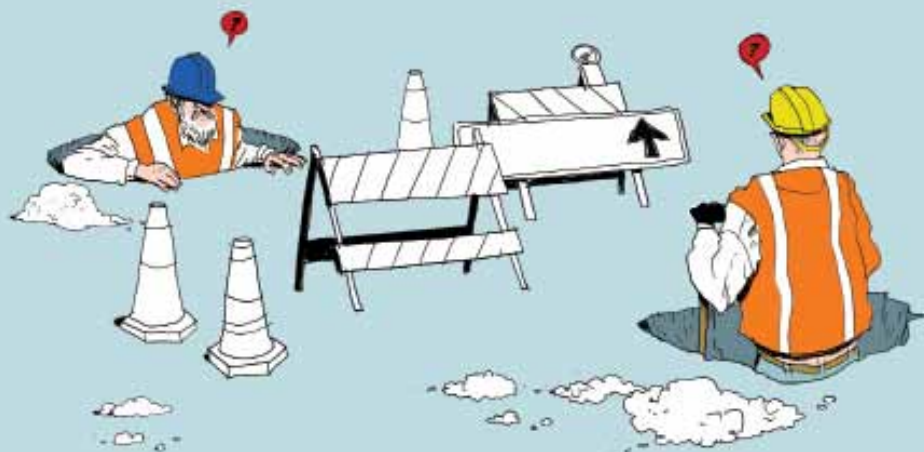


# Den grænseløse kamp mod undergravning af danske arbejdspladser



Fagbevægelsens indsats mod social dumping  
og anden asocial adfærd på arbejdsmarkedet



LO sætter fokus på den sociale dumping:

” Det er især EU-udvidelsen i 2004 med de 8 østeuropæiske lande, der har givet Danmark problemer med social dumping. Efter overgangsperioden på 5 år har vi for alvor mærket, at udenlandsk arbejdskraft tilbyder at arbejde på helt andre vilkår end dem, der er sædvanlige i Danmark. Det er en helt ulige konkurrence. Vi ser også, at produktionen flytter ud af Danmark til områder, hvor løn og andre vilkår er langt ringere end her i landet. Det er det, vi forstår ved social dumping...”

Med dette udgangspunkt nedsatte LO og forbundene det strategiske udvalg, der skulle beskrive problemkomplekset og påpege løsninger.

Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, 3F, CO-industri, Dansk Metal, FOA - Fag og Arbejde, Fødevareforbundet NNF og HK Danmark har alle deltaget i udvalgsarbejdet med LO's internationale afdeling som sekretariat.

# Den grænseløse kamp mod undergravning af danske arbejdspladser

Fagbevægelsens indsats mod  
social dumping og anden  
asocial adfærd på arbejdsmarkedet

# Indhold

- 3 Forord:  
Sammen møder vi udfordringen mod danske arbejdspladser
- 4 Fri bevægelighed med lav løn  
(Social dumping)
- 5 Hvis de flytter og flytter efter sociale ydelser  
(Social turisme)
- 6 Samarbejde har givet resultater  
(Samarbejde ml. beskæftigelsesministeriet, DA og LO)
- 8 To tunge kommissioner til tunge problemer  
(Én om skat og én om sociale ydelser)
- 9 Kommunerne kan gøre mere  
(Overholdelse og udbredelse af ILO-konvention 94)
- 10 En regering skal passe sit arbejde  
(Beskæftigelsesministeriet skal gøre mere)
- 11 National handlingsplan mod social dumping?  
(Hvordan følger vi op på problemerne i EU)
- 12 Virksomhederne skal lægges i lænker  
(Kædeansvar)
- 13 Der må være en grænse for arbejdstidens længde  
(Arbejdstidsdirektivet)
- 14 Udstationeringsdirektivet som "den onde europæer"  
(Udstationeringsdirektivet skal revideres)
- 15 Vikardirektivet som "den gode europæer"  
(Vikardirektivet giver gode, klare retningslinjer)
- 16 Overtrædelse af EU-regler skærmes af politi og politik  
(Reglerne skal håndhæves bedre i Danmark og Europa)
- 19 LO fravælger lov om minimumsløn  
(Almengøring)



# Sammen møder vi udfordringen mod danske arbejdspladser

Udenlandsk arbejdskraft er velkommen, hvis de arbejder på ordentlige vilkår

Af Harald Børsting, formand for Landsorganisationen i Danmark

Der er heldigvis mange udlændinge på de danske arbejdspladser, som vi med rette kan kalde gode kolleger. Nogle har været her i mange år, flere er kommet til siden Den Europæiske Union fik otte nye medlemslande i Østeuropa og omkring Østersøen.

Vi siger velkommen til Danmark og velkommen på det danske arbejdsmarked.

Men vi siger nej til udnyttelse af udenlandske lønmodtagere, så det danske arbejdsmarked og velfærdsmodellen undergraves.

Udfordringen kommer så mange steder fra, at der ikke er nogen let eller entydig løsning.

Der er EU-direktiver og dansk lovgivning, som ikke er fulgt med tiden. Der er regler, der omgås – og myndigheder, som ikke tager tilstrækkeligt hurtigt og håndfast på de svigefulde, der løber fra regningen i Danmark. Det giver ikke øget konkurrence, men konkurrenceforvriddning til skade for

gode arbejdspladser og ordentlige virksomheder.

Alle berørte dele af LO har deltaget i beskrivelsen af det omfattende problemkompleks. Og resultatet er her sammenfattet i en kort og forhåbentlig handlekraftig udgave,

Vi lægger op til et samarbejde om at fjerne den asociale adfærd på arbejdsmarkedet, der også kaldes social dumping og social turisme. Vi når kun det rigtige resultat gennem den enkelte lønmodtagers faglige aktivisme sammen med tillidsfolk, fagforeninger og forbund - og i samarbejde med de ansvarlige arbejdsgivere og virksomheder, som altid har været med i arbejdet for den danske model. Det er arbejdsmarkedspolitik på dansk og europæisk, og et langt sejt træk sammen med de danske og europæiske politikere, som vil det solidariske velfærdssamfund – i Danmark og Europa.

# Fri bevægelighed med lav løn

Selv når reglerne følges, er der risiko for konkurrenceforvridning

Fri bevægelighed er en god mulighed for, at lønmodtagere kan arbejde sig til mere velstand, men det skal ikke være på bekostning af ordentlige arbejdsforhold

Social dumping. Løndumping. Social turisme. Udfordringen mod de danske arbejdspladser og de danske velfærdssystemer har mange navne.

Kernen i problemet er den store forskel i løn og levevilkår i de europæiske lande. Med fuldt lovlig tilgang af lavtlønnede arbejdstagere fra lavtlønslande i Europa. Med fuldt lovlig eksport af danske arbejdspladser til lavtlønslande i eller uden for Europa. Dertil kommer de større muligheder for omgåelse og udnyttelse af indviklede regler.

## Faglig og politisk aktivitet er løsningen

Faglig organisering med løn og arbejdsvilkår i overenskomster, der overholdes. Lovgivning, som tager højde for stigningen i de grænseoverskri-

dende aktiviteter. Myndighedskontrol, som sikrer reglernes overholdelse.

## Fri konkurrence på lige vilkår

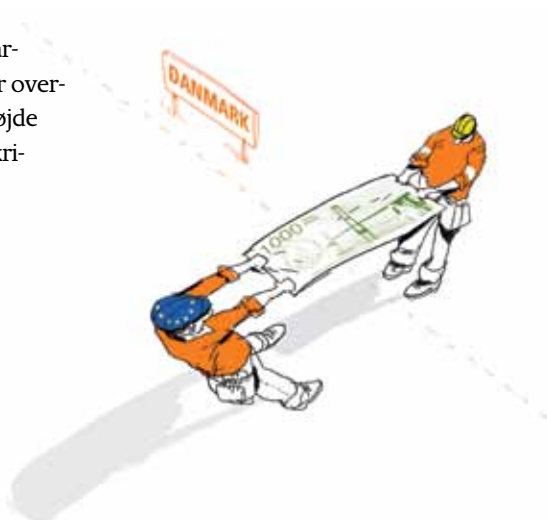
EU's indre marked med fri bevægelighed for lønmodtagere og tjenesteydelser er stadig den vigtige drivkraft for vækst, beskæftigelse og europæisk konkurrencedygtighed.

Kernen i det indre markeds regler er fri konkurrence på lige vilkår - og forbud mod forskelsbehandling på grund af nationalitet.

## Hullerne skal stoppes

Men der er masser af huller, der skal stoppes, hvis arbejdspladser og virksomheder skal virke på de lige vilkår. Derfor har LO og de berørte forbund lagt deres erfaringer fra det indre marked sammen.

**Social dumping** drejer sig om unfair konkurrence på løn- og ansættelsesvilkår i EU-landene. Den ulige konkurrence kan komme fra grænseoverskridende arbejdstagere eller fra virksomhedernes tjenesteydelser på tværs af grænserne. Virksomheders udflytning til lavtlønslande er en anden side af den sociale dumping. Resultatet er det samme: Tab af danske arbejdspladser.



# Social turisme er ikke udbredt, men værd at standse

Hvis de flytter og flytter efter sociale ydelser

Det danske velfærdssystem er ikke indrettet til fri bevægelighed

Det er selve meningen med arbejdsta-gernes frie bevægelighed, at man skal kunne forbedre sin levestandard ved at tage arbejde uden for sit eget land – og i arbejdslandet betale sin skat og modtage dette lands sociale ydelser. Ideen om et stort indre marked er god. Den styrker vækst og beskæftigelse og giver danske lønmodtagere andre fordele. Men det danske skattesystem og den skattebetalte velfærdsmodel er ikke udformet til det indre marked og den høje mobilitet.

## Forskel på social turisme og social dumping

I modsætning til social turisme er social dumping direkte rettet mod arbejdslønnen. Man kan sige, at social turisme reelt er en overbetaling i form af højere sociale ydelser, end en arbejdssøger kunne opnå hjemme, mens social dumping er underbeta-ling. Uholdbart bliver det, hvis den useriøse arbejdsgiver medregner de danske sociale ydelsers høje niveau i muligheden for at skruer underbetalin-gen endnu længere ned.

I hele debatten om undergravning af det danske velfærdssamfund indgår udlændinges modtagelse af danske sociale ydelser med styrke – og som-tider på et forkert grundlag. Hvis man bor i Danmark, arbejder i Dan-mark, betaler skat i Danmark, betaler arbejdsmarkedsbidrag i Danmark – og får penge sat ind på ATP-kontoen, er det naturligt, at der undervejs i forlø-bet også kan udbetales danske sociale ydelser. Med andre ord skal udtrykket social turisme kun bruges om de situa-tioner, hvor en lønmodtager sigter på hurtigt-ind-hurtigt-ud – og helst med en stor pose penge.

## EU-regler er OK

De gældende EU-regler giver gode muligheder for at standse den sociale turisme. Hvis en udenlandsk løn-modtager alene kommer for at hente kontanthjælp som arbejdssøgende, kan den pågældende afvises. Der skal nemlig være en reel og konkret tilknytning til arbejdsmarkedet, inden hånden kan rækkes frem.

***Social turisme** er misbrug af den fri bevægelighed. Kerneindholdet er, at en persons moti-vation til at bevæge sig ikke hænger sammen med et reelt ønske om at få arbejde, men med et ønske om at få et retskrav på sociale ydelser*

# Samarbejde har givet resultater

Bred faglig og politisk indsats mod social dumping er nødvendig

Op mod 30 EU-landes lovregler samt direktiver og forordninger fra Den Europæiske Union udgør et fintmasket net, som med mellemrum skal ses efter i sømmene. Det er denne indsats, som Landsorganisationen i Danmark fortsætter her. Arbejdet begyndte allerede få år efter, det indre marked fik lagt sin bund i slutningen af 1980'erne.

## Aftaler med DA

CO-industri og Dansk Industri tog fat på problemkredsen i foråret 1992, og den 20. november 1992 indgik LO og Dansk Arbejdsgiverforening aftalen om udenlandske arbejdsgiveres udstationering af arbejdstagere i Danmark. Social dumping har siden været et tema ved overenskomstforhandlingerne. Der er mellem forskellige parter på arbejdsmarkedet oprettet stående udvalg, som følger den udenlandske arbejdskrafts vej og vilkår i Danmark.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2010 fik problemerne en tættere tværgående behandling. Der er nu aftaler om indsigt i løn til udenlandske arbejdere, kontrol med flygtige udenlandske underentreprenører, som især i byggebranchen udgør et stort problem. Og der er aftaler om hastebehandling i det fagretslige system, når udenlandske arbejdstagere er i centrum for konflikten.

Samtidig nedsatte LO og DA et koordinationsudvalg, der fastholder og udbygger de aftaler, der er indgået til bekæmpelse af social dumping. Den fælles arbejdsplan er under udarbejdelse. Der har siden 2004 været et trepartssamarbejde om udenlandsk arbejdskraft mellem lønmodtagere, arbejdsgivere og regeringen. Det fortsætter, men ifølge LO er der behov for en betydelig opstramning i VK-regeringens håndtering af samarbejdet med parterne.

## Trepartssamarbejde

### om national handlingsplan

LO ser gerne et trepartssamarbejde om en national handlingsplan mod social dumping.

Efter drøftelser med DA skal regeringen opfordres til sammen med parterne at fremlægge den nationale handlingsplan. Nogle af elementerne er en særlig indsats på skattelovgivningens og sociallovgivningens område.

## Allerede opnåede resultater

Parternes fokus på udfordringen udefra har ikke alene ført til resultater ved overenskomstforhandlingerne. Der er også ny og nyere lovgivning, som sætter bom for noget af den usunde trafik:



- Omvendt momspligt er en nyskabelse, som betyder at danske momsregistrerede virksomheder ved køb af ydelser fra udenlandske virksomheder har pligt til at sørge for momsindbetalingen.
- Rejsefradraget, som især kunne blive stort for udenlandske lønmodtagere, er begrænset til 50.000 kroner.
- 30 procents skattetræk og 8 procent til arbejdsmarkedsbidrag er en nyskabelse ved ansættelsesformen "arbejdsudleje", der før gav alt for gode muligheder for nul-skat i Danmark.
- Fra 1. januar 2011 fungerer Registret for Udenlandske Tjenesteydelser (RUT-registret), så de udenlandske selskaber skal registreres.

Det går den rigtige vej. Det gør det også på de næste sider.



# To kommissioner til de tunge problemer

Skattebetaling, skattekontrol samt principper og gennemsigtighed i sociallovgivningen er i centrum for indsatsen mod social dumping

Der er brug for kommissioner til at se på både skattesystem og sociale ydelser i relation til at bekæmpe social dumping

Danmark har IKKE indrettet velfærdsstaten i lyset af EU-landenes regler om fri bevægelighed. Principperne kommer fra en anden tid, både når det gælder skatteregler og hele den sociale lovgivning. Derfor er Danmark og det danske arbejdsmarked særligt sårbar overfor forsøgene på at skubbe eller hente billig arbejdskraft ind på det danske arbejdsmarked – og hente sociale ydelser ud.

## Skattefinansierede velfærdsydelser

Det er især de skattefinansierede velfærdsydelser, der adskiller Danmark fra de fleste andre europæiske lande. Her betaler arbejdsgiverne en lang række arbejdsmarkedsbidrag til de sociale ordninger.

## Hvis der ikke betales skat og moms

Det er ikke svært at arbejde for en lav løn i Danmark, hvis der ikke betales skat. De grænseoverskridende virksomheders manglende betaling af moms og skat udgør uden tvivl den største risiko for konkurrenceforvridning. Hvis den udenlandske lønmodtager tillige deltager i et rejsecirkus, som hastigt piller teltælene ned og

siger nat til kildeskatten, så undergraves danske arbejdspladser, danske virksomheder og selve ideen med det store indre marked.

LO og de berørte forbund konstaterer efter en gennemgang af hele det sociale område, at de danske regler åbner mulighed for misbrug. Hvis den uansvarlige virksomhed, som henter lavtlønsansatte udefra også spiller på, at der er et særligt dansk socialt sikkerhedsnet, så går det dobbelt galt.

Målsætningen er tilpassede regler, der kan sikre en bevarelse af den moderne velfærdsstat i et åbent Europa.

## Kommissioner om skat og sociale ydelser

Derfor skal principperne endevendes, siger LO's strategiske udvalg mod social dumping, som anbefaler regeringen at nedsætte to kommissioner, der skal gennemgå skattereglerne og den sociale lovgivning, så de indrettes på en måde, der hindrer social dumping. Det kræver inddragelse af ekspertise udefra.

# Kommunerne kan gøre mere

Overenskomster skal respekteres ved offentlige udbud

ILO-Konvention 94 betyder, at når staten sender en opgave i udbud forudsættes det, at leverandøren sørger for at overholde gældende overenskomstmæssige regler. Det bør også gælde for kommuner og regioner.

LO og de berørte forbund stiller nu krav til kommunerne om at følge samme principper som staten ved udbud af offentlige opgaver. Statslige myndigheder kræver i udbudsmaterialet, at leverandøren overholder de gældende overenskomster. Kommunerne gør det kun delvist, fortrinsvis på bygge- og anlægsområdet.

Principperne bygger på en konvention fra ILO, FN's arbejdsmarkedsorganisation.

LO-udvalget ønsker ikke alene kendskabet til konventionen bredt ud ved informationsinitiativer. Forslaget er også at gøre reglerne obligatoriske i både kommuner og regioner og stille krav til de lokale myndigheder om at arbejdsklausulerne overholdes – eventuelt ved at fyre leverandører, som ikke lever op til kravene.

## Alle problemer under en hat

Udenlandske arbejdstagere sorterer under mange danske myndigheder, og det er ikke altid den rigtige løsning.

Derfor har LO og DA allerede i februar 2008 foreslået, at myndig-

hedsarbejdet samles i Beskæftigelsesministeriet, som ”får det overordnede ansvar for hele den del af indvandringsområdet, som knytter sig til erhvervelse af arbejds- og opholdstilladelser, jobformidling, information, anerkendelse af uddannelser m.v.”

Det er især Integrationsministeriets manglende kompetence i arbejdsmarkedsspørgsmål, der har ført organisationerne frem til det forslag, som LO og de berørte forbund nu fører frem igen.



# En regering skal passe sit arbejde

Beskæftigelsesministeriet skal hives op i omdrejninger

VK-regeringen har ikke levet op til LO's forventninger i samarbejdet om social dumping

LO's strategiske udvalg om social dumping har også set på de ordninger og aftaler, som har været i kraft de senere år. I bakspejlet ser man billedet af Beskæftigelsesministeriet, der lejlighedsvis har været for sen til at følge op på de indgåede aftaler om en balanceret tilgang af arbejdskraft udefra. Beskæftigelsesministeriet indkalder til møder med længere mellemrum end aftalt. Beskæftigelsesministeriet planlægger ikke møderne tilstrækkeligt med udsendelse af dagsorden og bilag, så parterne kan forberede sig – og referaterne kommer efterfølgende for sent til at blive brugt rigtigt. Sådan var det i hvert fald frem til foråret 2011.

## Overgangsordning

Da Den Europæiske Union i 2004 fik 10 nye medlemmer, de otte fra lavtlønslande, blev der vedtaget overgangsordninger for tilgang af arbejdskraft udefra de første fem år.

Arbejdsmarkedets parter og de berørte ministerier oprettede en følge-

gruppe og et såkaldt trepartsudvalg på højeste niveau, som især skulle holde øje med de omgørelser, som undergravede reglerne.

## Efter overgangsordningen

Overgangsordningerne udløb, og regeringens jobplan blev vedtaget i foråret 2008. Praktikere og teknikere videreførte arbejdet i følgegruppen om international rekruttering og trepartssamarbejdet fortsatte i et trepartsudvalg med organisationsledere fra det private og offentlige arbejdsmarked, med beskæftigelsesministeren og integrationsministeren for bordenden.

Det skulle være så godt, men sådan er det ikke gået.

## Trepartssamarbejdet om udenlandsk arbejdskraft skal opprioriteres

Det er nødvendigt med et snævert og velfungerende samarbejde om udenlandsk arbejdskraft mellem de offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter. Denne – eller den næste regering må opprioritere trepartssamarbejdet om udenlandsk arbejdskraft.

# National handlingsplan mod social dumping?

Samarbejde for at holde problemerne på EU's dagsorden

Arbejdsmarkedets parter kan ikke klare problemerne mod social dumping selv. Det kræver politisk indgriben i Danmark og EU

Indsatsen mod social dumping er først og fremmest faglig, men også dansk og europæisk politik.

Derfor har LO og de berørte forbund gennem indgående drøftelser lavet et omfattende katalog over problemerne. Der er forslag til myndighedsopstramning, der er forslag til ny lovgivning og til kommissioner, der skal komme med forslag til genarbejdet og holdbar lovgivning på de vigtigste områder: skat og sociale regler.

Hvor skal arbejdet føres videre?

Ifølge LO helst gennem en national handlingsplan mod social dumping. LO-overvejelserne vil blive drøftet med Dansk Arbejdsgiverforening.

Målet er at få regeringen til at udarbejde den nationale handlingsplan med bidrag fra arbejdsmarkedets parter.

Handlingsplanen skal derefter bruges til opfordringer til Europa-Kommissionen om at tage initiativer til at styrke det indre marked ved at fjerne alle muligheder for social dumping – især ved omgøelser, misbrug og manglende myndighedssamarbejde.



# Virksomhedsansvar skal lægges i lænker

Lovgivning om kædeansvar skal sikre, at offentlige ydelser altid betales

LO anbefaler kædeansvar ved lov. Så højnes kvaliteten af samarbejdspartnere og sociale bidrag bliver betalt.

Grænseoverskridende lykkeriddere, som løber fra regningen i Danmark, er alt for ofte sluppet godt fra denne berigelse på andres bekostning. Det kan der gøres noget ved. Opskriften hedder kædeansvar. Ansvaret lægges i lænker, så mange flere medvirker til, at alle betaler enhver sit.

## Ansvar i hele kæden

Normalt er det kun arbejdsgiveren, som er ansvarlig for betaling af overenskomst-mæssig løn, skat, arbejdsmarkedsbidrag og ATP. Ved aftaler eller ved lov kan man bestemme, at ansvaret bredes ud til hele kæden af medvirkende.

Hovedentreprenøren har sin særlige interesse i at holde styr på underentreprenører og underleverandører, hvis han skal betale, når de stikker af. På samme måde hvis de løber fra udgifter til arbejdsmiljø eller ansvar for at have overtrådt den lovmæssige sikkerhed på arbejdspladsen. Hovedentreprenørens kontrol bliver bedre, hvis der er en økonomisk risiko for ham selv.

## Kædeansvaret sikrer seriøsitet

Med andre ord: Kædeansvaret tvinger

aktørerne på arbejdsmarkedet til kun at lave aftaler med andre seriøse aktører, som ikke efterlader ubetalte regninger. Arbejdsgivere, lønmodtagere, virksomheder, selskaber og myndigheder har en fælles interesse i efterlevelse af aftaler og regler. Når reglerne overholdes af alle, konkurreres der på lige vilkår. Men konkurrencen er alt andet end lige, hvis de fædrelandsløse fupselskaber løser opgaven og løber udenlands med udbyttet i strid med alle love, aftaler og anstændighed.

## Kædeansvar supplerer overenskomsten

Ansvar for, at lønnen betales, fastlægges i overenskomster. Med eller uden det kædeansvar, som område eller branche tilsiger.

LO anbefaler kædeansvar ved lov, så skat, arbejdsmarkedsbidrag, ATP, moms og andre offentlige ydelser bør ligge i så stærke lænker, at pengene altid kommer det rigtige sted hen.

## Arbejdet foregår på EU-plan

LO følger også arbejdet med den europæiske lovgivning meget tæt. Målsætningen er, at der til udstationsreglerne knyttes krav, som forhindrer de useriøse virksomheder i grænseoverskridende grådighed og undergravning af seriøse virksomheder og gode arbejdspladser.

# Der må være en grænse for arbejdstidens længde

Meget lange arbejdsuger giver usund konkurrence

Arbejdstidsdirektivet er så fleksibelt formuleret, at fortolkningerne bliver så forskellige, at LO overvejer, om man bør satse på ufravigelige minimumsvilkår

Det fleksible arbejdsmarked har aftaler om arbejdstidslængder, der holder sig inden for arbejdsmiljølovens forbud mod at slide på folk i døgn drift.

EU har et arbejdstidsdirektiv, der er så fleksibelt, at de enkelte lande kan have forskellige referenceperioder og ved lov også fastlægge undtagelser og fravigelser. Også arbejdsmarkedets parter kan ved aftale fravige direktivets hovedregler.

Dertil skal lægges, at arbejdstidsdirektivet er et såkaldt minimumsdirektiv. De enkelte lande og parterne kan fastlægge et bedre beskyttelsesniveau.

**Fleksibiliteten giver stor forskelle**  
Hvis nogle lande gennem undtagelser skruer ned for beskyttelsen og op for timetallet – og andre lande modsat skruer op, så bliver der selvfølgelig en forskel, som kan mærkes som konkurrenceforvridning med arbejdstageres helbred som indskud.

Direktivets regler har som udgangspunkt en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer inklusive overarbejde. Natarbejdere må højst arbejde 8 timer pr. 24 timer i gennemsnit.

Men med undtagelser og fravigelser ser billedet så broget ud, at LO nu overvejer, om man skal satse på ufravigelige minimumsarbejdsvilkår. Det vil i givet fald betyde afkald på den fleksibilitet, som parterne har i dag.



# Udstationeringsdirektivet som ”den onde europæer”

Alligevel OK med klare kollektive kampskridt mod social dumping

Europæisk fagbevægelse foreslår en social protokol til at imødegå udstationeringsdirektivets trusler mod retten til kollektive kampskridt

Det er tanken med EU-landenes såkaldte udstationeringsdirektiv fra 1996, at det både skal fremme den fri bevægelighed for tjenesteydelser over grænserne – og sikre, at det sker på arbejdslandets vilkår:

Mindestløn, maksimal arbejdstid, minimal hviletid, ferieret, betingelser for vikarbureauarbejde, arbejdsmiljø, beskyttelse af gravide og barslende samt ligebehandling af de ansatte, skal alt sammen respekteres af den udenlandske virksomhed, der sender folk på arbejde i Danmark.

## Behov for social protokol

To sager ved EU-domstolen har skabt tvivl om hvordan og hvornår, der kan bruges kollektive kampskridt mod den udenlandske arbejdsgiver, som ikke overholder reglerne.

Dommene har givet EFS, Europæisk Faglig Sammenslutning, anledning til at foreslå en række ændringer i udstationeringsdirektivet.

Først og fremmest ønsker EFS, at direktivet skal forstås som et minimumsdirektiv, der giver landene mulighed for at gå videre – ikke som maksimumdirektiv, som lægger loft

over de krav, landene kan stille til den udenlandske tjenesteyder. Det er op ad bakke, fordi flere lande er godt tilfredse med tingenes tilstand og deres virksomheders mulighed for at konkurrere på lønninger, som er lave ude, men højere end hjemme.

LO og de berørte forbund støtter forslaget om en revision af direktivet, men lægger samtidig meget stærk vægt på at få indførte en såkaldt social klausul ved den næste traktatændring.

Selv om EU-domme har skabt en vis usikkerhed, er der fortsat mulighed for kollektive kampskridt mod udenlandske arbejdsgivere. Det skal være klart, at man ikke stiller den udenlandske arbejdsgiver over for andre krav end de krav, som stilles til den danske arbejdsgiver på et tilsvarende område.



# Vikardirektivet som ”den gode europæer”

Men stadig behov for vågent øje med useriøse vikarbureauer

Vikardirektivet sikrer vikarer samme løn og ansættelsesvilkår som fastansatte i virksomheden

Virksomhedernes brug af vikarbureauer, som udsender underbetalte folk til en brugervirksomhed, udgør fortsat en stor risiko for social dumping. Kan virksomheden bruge vikaren som billig arbejdskraft, kan det næste skridt blive, at vikarbureauerne overtager arbejdet og virksomhedernes ansatte bliver afskediget.

19. november 2008 vedtog EU et direktiv om vikararbejde, som skal være gennemført i alle landene inden 5. december 2011. Når direktivet gennemføres i dansk lovgivning, bliver det udtrykkeligt slået fast, at vikaren

”udsendt fra et andet EU-land – får de løn- og ansættelsesvilkår, som er gældende for brugervirksomheden i Danmark... for at forhindre social dumping på vilkårene i disse situationer”.

Det noterer LO-udvalget og de berørte forbund med glæde.

## LO ønsker autorisation

LO går dog et skridt videre med krav om en autorisationsordning, der betyder jævnlig, grundig og uafhængig ekstern kontrol for at skille de useriøse aktører fra. Denne autorisationsordning bør gennemføres i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.



# Overtrædelser af EU-regler skærmes af politi og politik

Fagbevægelsen bedst til den håndfaste håndhævelse

LO foreslår, at EU-kommissionen opretter en særlig tilsynsafdeling til at bekæmpe social dumping, som arbejdsmarkedets parter skal have klageadgang til

Der er alt for mange dårlige eksempler på, at overtrædelser af EU-reglerne på arbejdsmarkedet ikke fører til sanktioner, som overtræderne kan mærke. Der er derfor god brug for, at LO sammen med forbundene i EFS, Europæisk Faglig Sammenslutning, tager fat på diskussionen om reform af påtale- og sanktionssystemer.

Hovedreglen i Danmark er, at overtrædelser af aftaler på arbejdsmarkedet opdages, efterforskes og påtales med en passende bod i Arbejdsretten som resultat.

Undtagelsen i Danmark er de love, der gennemfører EU-direktiver, der ikke er indskrevet i de kollektive overenskomster.

Det står sløjt til med konstatering, efterforskning og påtale. Somme tider slipper arbejdsgiverne med en advarsel for eksempelvis overtrædelse af varslingsreglerne i loven om kollektive afskedigelser. Går det højt, bliver det en bøde på 5000 kroner, som hverken er til skræk eller advarsel for de brodne kar. Og der er kun få sager og beskedne bøder for overtrædelse af udstationeringsdirektivets regler om løn- og arbejdsvilkår.

Hvad gør man så? Det kan ske ved, at der i hvert enkelt direktiv indføjes regler om håndhævelse og sanktioner, som de enkelte lande må følge. Det kan ske ved konkrete regler om kontrol i de enkelte lande – og det kan ske ved at udbrede ansvaret for overtrædelser, så de virksomheder, der drager fordel af regelbrud, også stilles til regnskab, selv om overtrædelser er foretaget af et kulisse- eller kolonneselskab, som netop er hevet ind for at have ansvaret – og løbe fra det.

LO-forbundene har en mere pragmatisk tilgang til indføjelser af håndhævelsesregler i de enkelte direktiver end en række andre forbund i EFS-kredsen. Men håndhævelsen skal styrkes på den ene eller anden måde. Se også næste afsnit.

## **EU-kommissionen må have en krabask**

Lov er lov og EU-lov skal holdes og hindre social dumping.

Hvis de europæiske løntrykkere med ulovligheder undergraver hele ideen om et stort europæisk marked, så er der et godt svar: Europa-Kommissionen skal hanke op i sit påtalesystem og komme hurtigere efter de mange, der overtræder arbejdstidsdirektivet og udstationeringsdirektivet. De to direktiver håndhæves nærmest ikke, siger LO's udvalg om social dumping,

der mener, at Kommissionen skal svinge en krabask over arbejdsmarkedssnyderne efter følgende opskrift:

- Udvalget fastslår, at det er af afgørende betydning, at de arbejdsretlige direktiver overholdes.
- Europa-Kommissionen må gives de nødvendige ressourcer og beføjelser til at sikre dette. Der bør derfor i Europa-Kommissionen oprettes en egentlig tilsynsmyndighed i relation til håndhævelse af de arbejdsretlige direktiver.
- Arbejdsmarkedets parter skal have en egentlig klageadgang til tilsynsmyndigheden.
- Der må indføres en forpligtelse for

de enkelte medlemslande til årligt at rapportere til Kommissionen om gennemførelse af direktiverne.

- Kommissionen bør årligt udgive en særskilt rapport om udviklingen i arbejdet med bekæmpelse af social dumping i EU.

### Det sociale Europa

I den næste EU-traktat skal sociale rettigheder have klar forrang.

Medlemslandene i Den Europæiske Union begyndte i foråret 2011 at tale om en ændring af Lissabon-traktaten. Udgangspunktet er tysk-franske ønsker om en stærkere økonomisk koordinering – og især en større



ansvarlighed i kredsen af lande, som bruger fællesmønten euro.

### **Social protokol**

LO og EFS, Europæisk Faglig Sammenslutning, har deres helt eget forslag til ændring af Lissabon-traktaten. Erfaringen med social dumping og undergravning af det indre marked tilsiger indføjeelse af ”Den Sociale Protokol”, som EFS har lagt på bordet. Den skal hindre angreb på forhandlingsret og konflikten. Eller sagt på en anden måde: Hvis der er sammenstød mellem traktatens grundlæggende regler, skal de grundlæggende sociale rettigheder have forrang. Erhvervsvirksomheder har ret til fri bevægelighed, men disse rettigheder må ikke – heller ikke af EU-domstolen – løftes op over hensyn til at standse den sociale dumping.

EFS-forslagene er udformet som nye artikler i EU-traktaten. Her er

nogle af hovedpunkterne gengivet i en stærkt forkortet form.

Unionen skal:

- Støtte arbejdstagernes ret til at værne om de eksisterende vilkår og til at kæmpe for bedre leve- og arbejdsvilkår end de eksisterende (minimums-) forskrifter tillader.
- Give medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter ret til at opretholde eller indføre et højere beskyttelsesniveau end det, der allerede er fastsat i traktaterne.
- Sikre, at de grundlæggende sociale rettigheder har forrang, hvis der er konflikt i forhold til de økonomiske friheder eller konkurrence-reglerne.

Får vi ikke den sociale protokol nu, må vi presse på ved fremtidige udvidelser af EU.

# LO fravælger lov om minimumsløn

LO ikke parat til at udstrække overenskomster til andre en parterne

Andre lande ophøjer overenskomster til lov - almengøring - men LO fastholder, at den danske model med forhandling stadig er den rigtige

LO's strategiske udvalg om social dumping har vejet fordele og ulemper ved en lovpligtig mindstelønsordning, som den kendes i 20 af EU-landene.

Konklusionen er klar: Det bør fortsat være arbejdsmarkedets parter, som fastsætter lønningerne ved aftale, og ikke Folketinget ved lov.

Samtidig fremhæves det, at debatten om den lovbestemte mindsteløn har stor medvind i EFS, Europæisk Faglig Sammenslutning. Især tysk fagbevægelse presser på for en mindsteløn fastsat på europæisk plan.

De muligheder, som vil blive diskuteret i de kommende år, er en europæisk standard, en model, som bygger på det nationale lønniveau. Det kan være en mindsteløn på 50 eller 60 procent af gennemsnitslønnen, målt med udgangspunkt i de danske lønningerne aftalt ved overenskomsten.

LO-kredsen er skeptisk. Den europæiske fællesnævner vil altid blive så lav, at den uvilkårligt starter en nedadgående linje. Det forstærker kapløbet mod bunden, hver gang der sendes et politisk signal om, at en meget lav løn er acceptabel.

## Almengøring

En række EU-lande har et arbejdsmarked, som blander aftaler om løn med love om løn. Man taler om almengøring af de kollektive overenskomster, et skrækkeligt ord, men princippet er til at forstå, og i Danmark kendes det fra lærlingeområdet. Kort sagt går det ud på, at løn- og arbejdsvilkår i en landsomfattende overenskomst ved lov gøres gældende for flere. Det kan være i kortere eller længere tid, det



kan været helt eller delvist, og det kan være for mindre geografiske enheder.

### Norsk model følges med interesse

Norsk LO kalder den norske lov om "allmenngjøring" for "et af de vigtigste tiltag mod social dumping". Det har vakt særlig interesse, at den norske model er i stand til at fremme organiseringen af udenlandsk arbejdskraft på en helt anderledes effektiv måde end i Danmark, hvor kun nogle få procent af de tilrejsende melder sig ind i fagforeningen. Og den norske elastik med udstrækning af overens-

komsten har ikke begrænset muligheden for at sikre overenskomster ved kampskridt. Også derfor er den interessant.

Der er foreløbig kun vedtaget få love til udstrækning af overenskomsterne, og erfaringerne fra Norge vil løbende blive vurderet i Danmark. Der kan være fordele i brancher med meget store udfordringer, hvis begge overenskomstpartier anbefaler almenngøring, måske tidsbestemt, måske for et bestemt område.



Den grænseløse kamp mod undergravning af danske arbejdspladser.

Fagbevægelsens indsats mod social dumping og anden asocial adfærd på arbejdsmarkedet.

Udgivet af  
Landsorganisationen i Danmark

Tekst: Poul Smidt i samarbejde med LO

Illustration: Rasmus Meisler, Spild af Tid

Layout: LO

Tryk: Silkeborg Bogtryk

LO, april 2011

LO-varenr: 2203

ISBN-nr. 9788777351129

ISBN-online: 9788777351143

Landsorganisationen i Danmark  
Islands Brygge 32D  
2300 København S  
Tlf. 3524 6000  
[www.lo.dk](http://www.lo.dk)



Denne pjeces er udgivet af Landsorganisationen i Danmark. Den bygger på en rapport udarbejdet af fagbevægelsens udvalg om social dumping. Hele rapporten kan læses her [www.LO.dk/rapport-fra-udvalget-om-social-dumping](http://www.LO.dk/rapport-fra-udvalget-om-social-dumping).

Atypisk arbejde eller atypiske ansættelsesforhold spiller også en rolle i debatten om social dumping. Spørgsmålet er behandlet udførligt i LO-dokumentation januar 2011: *Atypiske ansatte på det danske arbejdsmarked*.

LO-varenr: 2203  
ISBN-nr. 9788777351129  
ISBN-online: 9788777351143