

Social dumping i Danmark



**Social dumping truer og undergraver
vores løn- og arbejdsvilkår i Danmark**

**Udgivet af 3F
Formandssekretariatet
Kampmannsgade 4
1790 København V
70 300 300**

Juli 2013

Social dumping truer og undergraver vores løn- og arbejdsvilkår i Danmark

Det gælder, når grådige arbejdsgivere ansætter udenlandsk arbejdskraft på ringe vilkår og udnytter deres manglende kendskab til forholdene på det danske arbejdsmarked.

Og det gælder, når offentlige arbejdsgivere udliciterer opgaver og undlader at stille krav om løn og arbejdsvilkår på dansk niveau.

Derfor fortsætter og forstærker vi vores indsats for at bekæmpe social dumping.

Det gør vi under forhandlinger med arbejdsgiverne om bestemmelser i overenskomsterne, der kan modvirke social dumping.

Det gør vi i vores dialog med politikere i kommunerne og regionerne, i Folketinget og i EU.

Og det gør vi i vores kommunikation med medierne og danskerne generelt. Både ved at optrælle de uhyrlige historier om grov udnyttelse af udlændinge i Danmark og ved at påvise, hvordan og hvorfor vi alle har en stærk interesse i at beskytte danske lønmodtageres løn- og arbejdsvilkår. Vilkår, som er opnået gennem årtiers og generationers faglige og politiske kamp.



Bekæmpelse af social dumping er derfor et centralt tema på 3F's kongres i september 2013.

I dette debatoplæg har vi samlet nogle af de erfaringer, som 3F skal bygge videre på, og har beskrevet nogle af de udfordringer, vi skal imødegå i vores fortsatte kamp for anstændige løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked.

God læse- og debatlyst.

Poul Erik Skov Christensen, forbundsformand

”Udenlandsk arbejdskraft er OK – bare det sker på danske vilkår”

Det mener vi, fordi vi fortsat vil have anstændige arbejdsvilkår, og fordi vi mener, vores samfund skal bygge på værdighed, retfærdighed og lighed. Det er værdier, vi har opnået gennem en bred overenskomstdækning, og det er værdier, vi ønsker at fastholde. Social dumping undergraver vores model, og derfor vil vi bekæmpe social dumping.

Vi vil ikke acceptere, at dårlige arbejdsvilkår bliver en konkurrenceparameter. Omgåelse af overenskomsterne må aldrig kunne betale sig. Regler, love og andre tiltag, der understøtter og muliggør social dumping, er vi imod. De er ikke alene til skade for den enkelte arbejdstager, men for den samlede samfundsøkonomi.

Kampen mod social dumping er en af det danske samfunds store udfordringer og skal være et politisk tema, såvel ved det kommende kommune- og regionsvalg som ved valg til EU-Parlamentet, og når den tid kommer: Det næste folketingsvalg.

- **Al udenlandsk arbejdskraft skal sikres ansættelse på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår, når de arbejder i Danmark**

I 3F bakkede vi op om EU's store udvidelse i 2004, velvidende at vi ville komme til at bidrage til forbedring af vilkårene i de nye lande. Regningen bliver imidlertid mere og mere skæv. Mens de bedrestillede udnytter den billige arbejdskraft til egen vinding, må almindelige lønmodtagere se deres job flytte ud, eller løn- og ansættelsesvilkårene blive sat under pres af et øget arbejdsudbud, der er villige til at arbejde på ringere vilkår. Det fører til øget ulighed og har udfordret hele den danske samfundsmodel.

En nylig undersøgelse foretaget af Advice for 3F viser, at 85 % finder social dumping problematisk eller meget problematisk. 88 % finder endvidere, at social dumping er en trussel mod de danske løn- og arbejdsvilkår.

- **Der er bred opbakning til kampen mod social dumping**

Alligevel vælger mange i dag ikke at tage del i ansvaret for udviklingen. Både blandt arbejdsgivere og lønmodtagere vælger nogle at stå helt uden organisering. Andre vælger at melde sig ind i gule foreninger, måske i den tro at de derved fortsat bidrager til fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkårene – blot i en discountversion. Intet kan være mere forkert. Medlemskabet af en gul forening bidrager ikke til at udvikle løn- og ansættelsesvilkårene. Tilsvarende er naturligtvis også gældende for dem, der vælger at stå helt uden organisering.

- **Den danske arbejdsmarkedsmodel forudsætter en høj organisationsgrad, både blandt lønmodtagere og arbejdsgivere.**
- **Forudsætningen for at kunne støtte op om den danske model er, at man ved, hvad den indebærer. Det er et fælles ansvar for alle parter – fagforeninger, arbejdsgivere og staten - at udbrede kendskabet til den danske model.**
- **Vil vi bevare den danske model, må alle parter hver især tage ansvar for at sikre den nødvendige opbakning.**
- **Ingen bør kunne forlade den danske folkeskole uden et grundigt kendskab til det danske arbejdsmarkeds opbygning.**
- **Ingen bør kunne forlade en erhvervsuddannelse uden et indgående kendskab til arbejdsmarkedets parter betydning.**



Det internationale arbejdsmarked

Udviklingen i transportomkostninger har i samspil med nye frihandelsaftaler muliggjort en ny global arbejdsdeling. Underleverandører kan være placeret overalt på kloden og giver mulighed for hele tiden at kunne flytte produktionen derhen, hvor omkostningerne er lavest.

Arbejdsdelingen omfatter ikke kun varer, men i stigende omfang også overførsel af arbejdskraft. Mange lande skaber indtægter ved at eksportere arbejdstagere til lande med mangel på arbejdskraft eller lande, som blot ønsker at udnytte muligheden for adgang til billig arbejdskraft.

- **Arbejdstagere er ikke en handelsvare. 3F er mod kvoteordningen for arbejdstagere i handelsaftaler.**
- **Åbning af det danske arbejdsmarked for udenlandsk arbejdskraft må ikke føre til, at danske arbejdstagere sendes ud i arbejdsløshed.**
- **Der skal sikres en effektiv kontrol med, at arbejdstagere fra andre lande arbejder under almindelige løn- og ansættelsesvilkår.**

Mange arbejdsgivere hævder, at man ikke kan rekruttere danskere til ledige jobs, selvom der er over 150.000 ledige. Danskere er ikke motive-rede og vil ikke påtage sig jobs til mindsteløn, hævder man. 3F har tjekket en lang række sager, hvor man har påstået ikke at kunne hyre dansk arbejdskraft. Afdækningen har vist, at de pågældende arbejdsgivere aldrig har slået jobbene op lokalt, ikke har rettet henvendelse til jobcenter eller a-kasser, men alene rettet henvendelse til udenlandske rekrutteringsbureauer, der reklamerer med udenlandske arbejdstagere, som er villige til at arbejde langt under overenskomst-niveau.

- **Det danske samfund taber flere hundrede tusinde kroner hver gang ét job, der kunne besættes af en arbejdsløs, besættes af en udlænding.**
- **Rekruttering af arbejdstagere fra 3. verdenslande skal betinges af, at man kan dokumentere, at der ikke er dansk arbejdskraft til rådighed.**
- **Danske arbejdsgivere har et medansvar for, at der skabes gode jobs i Danmark.**

EU's regler om fri bevægelighed for arbejdstagere bygger på traktatens artikel 45 og et ligebehandlingsprincip, der fastslår, at alle borgere i et EU-land har ret til at

- søge arbejde i et andet EU-land,
- arbejde uden arbejdstilladelse,
- bo der, mens de arbejder,
- opholde sig der – også når ansættelsesforholdet ophører samt
- blive behandlet på lige fod med landets egne borgere med hensyn til adgang til arbejde, arbejdsvilkår og alle andre sociale ydelser og skattefordele.

Den fri bevægelighed giver som følge af ligebehandlingsprincippet normalt ikke anledning til problemer med social dumping.

Problemer med social dumping opstår primært som følge af EU-reglerne om den fri udveksling af tjenesteydelser, som er fastsat i traktatens artikel 56. En arbejdstager, der midlertidigt opholder sig i et andet EU-land som led i udførelse af en opgave for en virksomhed i sit hjemland, omfattes af reglerne om fri udveksling af tjenesteydelser. Det er iflg. traktaten forbudt at opsætte restriktioner, der hindrer fri udveksling af tjenesteydelser inden for unionen. For så at modvirke social dumping som følge af reglerne om fri udveksling af tjenesteydelser har man lavet udstationeringsdirektivet. Det



fastlægger en række minimumsregler, som skal overholdes, men det sikrer ikke ligebehandling med danske lønmodtagere.

Derfor er der behov for at forbedre udstationeringsdirektivet.

- **Udstationeringsdirektivet skal sikre ligebehandling mellem udstationerede og national arbejdskraft i alle situationer.**
- **Det skal sikres, at udstationeringsdirektivet håndhæves i alle EU-lande.**

I en afgørende EU-sag, der er kendt som Lavaldommen, fastslog EU-domstolen i 2007, at de svenske bygningsarbejdere gik for vidt i deres konflikt mod et lettisk firma Laval & partnere, og at strejken derved blev en hindring for den fri udveksling af tjenesteydelser.

Strejkeretten, som ellers ligger uden for EU's kompetence, blev pludselig vurderet i forhold til traktatens bestemmelser om fri bevægelighed. EU-domstolen fastslog, at ingen rettighed er ultimativ – også selvom strejkeretten indgår i traktatens bestemmelser om borgernes grundlæggende rettigheder – og der derfor skulle ske en afvejning af de forskellige bestemmelser mod hinanden.

Europæisk fagbevægelse er naturligvis lodret imod denne afgørelse.

- **Traktatens bestemmelser om den fri udveksling af tjenesteydelser, varer mv. må aldrig have fortrin frem for de grundlæggende rettigheder, som f.eks. retten til at strejke.**

Faldende organisationsgrad fører til social dumping

Organisationsgraden på det danske arbejdsmarked er under pres, men fortsat meget høj sammenlignet med andre lande. Hvor organisationsprocenten i 1995 var på 73,1 % af den samlede arbejdsstyrke, var tallet i 2012 faldet til 67,3 %.

Umiddelbart synes tilbagegangen på knap 6 % håndterbar, men den dækker over større interne forskydninger. I 1995 havde de gule foræninger 2,1 % af arbejdsstyrken som kunder, mens deres kundeandel i 2012 udgjorde 8,2 % af arbejdsstyrken.

Samtidig er der sket en forskydning fra LO-forbundene til FTF og AC, så at LO's andel af de organiserede er faldet fra 64,9 % i 1995 til 48,9 % i 2012.

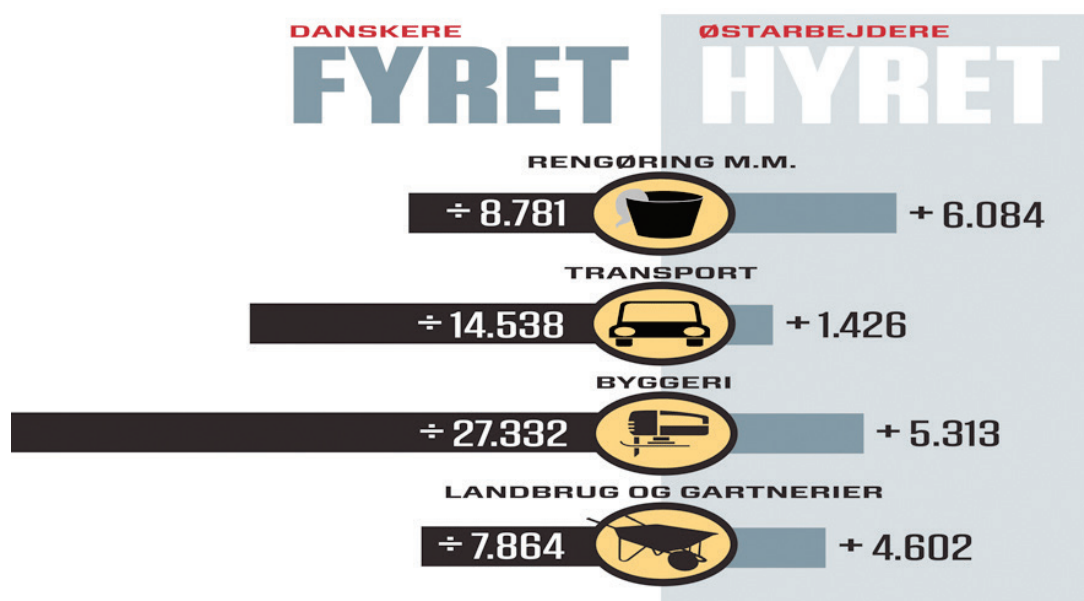
Den faldende organisationsgrad kan med tiden underminere grundlaget for den danske model. Konfliktruslen vil som fagligt redskab miste troværdighed og effektivitet.

Jobtilvæksten sker primært i små- og mellemstore virksomheder og særligt inden for servicesektoren, mens vi mister arbejdspladser inden for fremstillingsindustrien. Mange arbejdspladser i servicesektoren besættes på

deltid, en udvikling der også er kendetegnende for handelssektoren og vil medføre, at den 37 timers arbejdsuge kommer under pres.

Det kræver en målrettet indsats at få organiseret de nye arbejdspladser inden for servicesektoren.

- **Overenskomster gør det meningsfuldt at være medlem af en fagforening. Der hvor der ingen overenskomster er, skal der argumenteres bredere for medlemskab af en faglig organisation. Overenskomstdækningen er derfor forudsætningen for en effektiv organisering.**
- **Modsat kan fraværet af en overenskomst skabe grundlag for gennemorganisering at kunne rejse krav om en overenskomst og dermed sikre større tryghed i ansættelsen og bedre løn- og arbejdsvilkår.**
- **Indsatsen for bedre organisering følger kongressens særskilte behandling af dette spørgsmål.**



De offentlige arbejdsgivere har en særlig forpligtelse



Offentlige arbejdsgivere har en særlig forpligtelse til at modvirke social dumping.

ILO-konvention nr. 94 pålægger de offentlige myndigheder at indarbejde sociale klausuler i offentlige udbud, således "at der sikres løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der i henhold til kollektiv overenskomst eller lignende gælder for arbejde af samme art inden for vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres".

Konventionen retter sig mod staten som arbejdsgiver og omfatter ikke kommuner og regioner. Inden for det statslige område er de sociale klausuler inden for byggeriet endvidere begrænset til opgaver af en værdi på p.t. 37,5 millioner kroner.

- **ILO-94 skal anvendes ved alle offentlige udbud, uanset udbuddets økonomiske størrelse, og skal også omfatte kommuner og regioner.**
- **Sociale klausuler bør ud over henvisning til løn- og ansættelsesvilkår også stille krav om lære- og praktikpladser mv.**
- **Sociale klausuler skal kombineres med kontrolforanstaltninger til sikring af klausulernes overholdelse.**
- **Sociale klausuler skal indeholde kædeansvar med et egentligt hæftelsesansvar.**
- **Offentlig indkøbspolitik sideordnes med udbudspolitik i forhold til arbejdsklausuler/sociale klausuler, så det sikres, at ansatte, der beskæftiges som led i en ydelse til kommunen, arbejder under ordnede forhold.**
- **Sammenlignelige løn- og ansættelsesvilkår sikres bedst ved at arbejdet er overenskomstdækket.**

Social dumping er dyrt for samfundet

Social dumping er samfundsøkonomisk uforvarligt. Hver gang en udlænding ansættes i en stilling, der kunne være besat af en arbejdsløs dansker, taber samfundet penge.

En beregning fra Arbejderbevægelses Erhvervsråd viser, at hver gang et ledigt LO-medlem erstatter en udlænding, forbedres de offentlige finanser med mellem 51.000 kr. og 266.000 kr.

Med mere end 150.000 arbejdsløse og bl.a. 56.000 østeuropæere ansat i Danmark, udgør den samfundsmæssige omkostning selv i den mest konservative beregning mere end 8 milliarder kroner.

En sammenlignende undersøgelse foretaget på Århus havn, omfattende to store byggeprojekter, dokumenterer, at det ud fra et arbejdsgiversynspunkt heller ikke altid er rentabelt at benytte sig af udenlandsk arbejdskraft.

Undersøgelsen sammenligner to byggeprojekter, hvor det ene alene benyttede sig af udenlandsk arbejdskraft, mens det andet alene benyttede dansk arbejdskraft. Sammenligningen viste, at produktiviteten blandt det danske sjak var 2,41 gang højere end det udenlandske. Tages der samtidig højde for lønforskellene mel-

lem de to sjak, viser det sig stadig, at det danske sjak var 21 % billigere.

Inden for transportsektoren viser beregninger foretaget af Arbejderbevægelses Erhvervsråd, at hver gang en dansk chauffør erstattes af en udlænding, koster det samfundet 266.000 kr. årligt.

- **Social dumping er en dårlig forretning for det danske samfund og i mange tilfælde også for den enkelte arbejdsgiver.**

Men social dumping er ikke alene et økonomisk spørgsmål. Den sociale dumping fører til større ulighed og social utryghed. Det fører igen til, at mange sætter spørgsmålstegn ved den danske samfundsmodel, der derved kommer under pres.

Sager om social dumping ledsages ofte af historier om kummerlige boligforhold, manglende respekt for selv helt basale rettigheder og i visse sager endda illegalt ophold og menneskehandel.

- **Social dumping medfører nedværdigende behandling af mennesker, i strid med de grundlæggende rettigheder og retten til at blive behandlet værdigt og ligeligt.**



Overenskomsterne som værn mod social dumping



Overenskomsterne er det bedste værn mod social dumping. Overenskomsterne sikrer gode løn- og ansættelsesvilkår og omfatter alle inden for det faglige dækningsområde og sikrer disse mod ubegrundet forskelsbehandling. Opstår der uoverensstemmelser, sikrer det fagretslige system en hurtig afklaring.

- **Bred overenskomstdækning og høj organiseringsgrad er det bedste middel til bekæmpelse af social dumping.**
- **Overenskomster kræver to parter, der begge har et ansvar for overenskomstens indgåelse og dennes overholdelse.**
- **Fagforeningerne har ansvaret for at sikre, at ansatte under en given overenskomst er organiserede. Tilsvarende har arbejdsgiverforeningerne et ansvar for at sikre, at alle arbejdsgivere**

er organiseret – herunder i særlig grad underleverandører. Staten har ansvar for at sikre parterne gode rammer for indgåelse af overenskomsterne og til at motivere til en høj organisering - både blandt arbejdsgivere og lønmodtagere.

Nogle arbejdsgivere forsøger bevidst at omgå overenskomsterne. Særligt i forbindelse med udstationering har uorganiserede underleverandører været anvendt i stor stil, og de har gjort det vanskeligt at få håndhævet/indgået overenskomsterne, men der opleves også problemer blandt danske underleverandører.

Omgåelsen kan med succes bekæmpes via overenskomsterne. Byggeriet indgik i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2010 en række tiltag mod social dumping. Et af tiltagene var de såkaldte 48-timers møder.

Aftalens formål er at sikre overenskomst-mæssige vilkår for udenlandske ansatte. Parterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark skal ske på overenskomstmæssige vilkår. Derved forpligtes virksomhederne til at sikre, at underleverandører er bekendt med overenskomsternes indhold og omfattet heraf.

Hvis man får mistanke om, at en underleverandør ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller ikke overholder denne, indkaldes inden for 48 timer til et møde, hvor både overenskomstens parter, hvervgiveren og underleverandøren deltager med henblik på at finde en løsning.

En anden metode til at få placeret ansvaret for social dumping er ved at indføre et kædeansvar. Det er den enkelte arbejdsgiver, der beslutter, om en opgave skal udføres af en underleverandør og i givet fald af hvem. I tilfælde, hvor en underleverandør udfører opgaverne, fastlægges det, på hvilke vilkår at underleverandøren skal udføre opgaven. Disse vilkår bør også omfatte overholdelse af overenskomstvilkårene.

Undlader arbejdsgiveren at sikre, at underleverandøren lever op til overenskomstvilkårene, bør han selv kunne drages til ansvar herfor – nøjagtigt som han vil blive, hvis underleverandører ikke udfører arbejdet med den rette kvalitet.

- **Løn- og arbejdsvilkår skal omfattes af regler om kædeansvar.**

En række gartnerier har valgt at udskifte deres faste arbejdskraft med ny, som er indlejet fra udenlandske leverandører af arbejdskraft. Ved at aftale udlejningen som entrepriser har man omgået overenskomsterne og fralagt sig ansvar for at medvirke til, at disse kunne håndhæves.

En arbejdsretsdøm, der fritog arbejdsgiveren for pligt til at oplyse, hvem entrepriseaftalen blev indgået med, har ført til ændring af overenskomsterne. Her er nu indarbejdet et protokolat, der forpligter parterne til i fællesskab at

følge op over for virksomheder, der anvender arbejdsudleje og entreprisemodeller.

Inden for Privat Service, Hotel & Restauration (PSHR) er der indgået en aftale om behandling af sager om underleverandører, der indebærer en gensidig forpligtelse til at søge alle underleverandører overenskomstdækket, bl.a. via udveksling af oplysninger om anvendte underleverandører, lønoplysninger, indgåede overenskomster mv.

Transportområdet har også aftaler om kontrol af underleverandører og har udbygget aftalerne med en bestemmelse om lønkontrol. I situationer, hvor der er formodning om løndumping, kan enten tillidsrepræsentanten eller 3F anmode om en stikprøvekontrol.

Viser det sig, at mistanken holder stik, forpligter arbejdsgiverorganisationen sig til at pålægge sin medlemsvirksomhed at få efterbetalt den manglende løn – ikke kun for dem, der var omfattet af stikprøvekontrollen, men for alle. Ellers er der tale om en skærpende omstændighed.

Industrien har i mange år haft bestemmelser om, at vikarer, der udlånes til virksomheder under industriooverenskomstens dækningsområde, er omfattet af overenskomsten. Vikarer har således ikke kunnet medvirke til at presse ansættelsesvilkårene.

- **Bekæmpelse af social dumping og omgåelse af overenskomsterne er et fælles ansvar for arbejdsgivere og de faglige organisationer. Overenskomsterne er et godt middel til at fastslå denne fælles forpligtelse og til at aftale faglige redskaber til bekæmpelse af den sociale dumping.**
- **Det er ikke tilstrækkeligt at leve op til overenskomstens bogstav. Også intentionen bag aftalen skal efterleves. Brydes den gensidige tillid, brydes grundlaget for et aftalebaseret samarbejde.**



Myndighedskontrol

De faglige organisationer har tidligere stået meget alene i kampen mod social dumping.

Men efter regeringsskiftet i 2011 er der med de to sidste finanslove afsat midler til øget kontrol af, at virksomhederne overholder gældende lovgivning. Manglen på overholdelse har inden for nogle brancher haft et chokerende omfang.

Dele af detailhandlen og restaurationsområdet plages af svindel med moms, told og skat. Blandt kiosker, grønthandlere, slagtere, renserier, pizzariaer og bagerier afdækkes et stigende antal sager, og samtidig konstateres der sager om socialt bedrageri og anvendelse af illegal arbejdskraft.

Detailsektoren beskæftiger samtidig mange unge på deltidsbasis, som ikke kender deres rettigheder, og som uden den store erhvervs erfaring er særligt sårbare for manglende overholdelse af gældende regler.

- **Bekæmpelse af svindel i detailsektoren skal styrkes. Socialt bedrageri er uacceptabelt, og sager med illegal arbejdskraft/menneskehandel bør straffes særligt hårdt.**
- **Manglende overholdelse af overenskomst- og arbejdsmiljøbestemmelser over for unge bør være en skærpende omstændighed.**

Inden for rengøringssektoren er der også problemer med underbetalt arbejdskraft. Snyd og svindel er udbredt og kombineres med selskabskonstruktioner, der nærmest umuliggør en placering af det juridiske ansvar. I sommeren 2012 oplyste Skat, at 300 virksomheder inden for det seneste år var afsløret i snyd med offentlige betalinger for knap en halv milliard kroner.

Inden for servicesektoren har Skat i de 10 første måneder af 2012 gennemført kontrol af

1.008 virksomheder og har i gennemsnit inddrevet 73.000 kr. ved hver kontrol.

- **Kontrollen med rengøringsmafiaen skal styrkes.**
- **Offentlige myndigheder har et ansvar for at sikre sig, at udbud ikke indgås på et grundlag, der kan føre til social dumping.**

Inden for landbrug og gartneri er den sociale dumping ofte systematiseret.

Landbrugspraktikanter har gennem mange år været anvendt som underbetalt arbejdskraft med et lønniveau helt ned til det, der svarer til SU, og med arbejdsforhold, der i de værste tilfælde bedst kan sammenlignes med tiden før stavnsbåndets ophævelse. Erhvervsskolerne kan nogle steder meddele om hold inden for det grønne område helt uden danske elever.

- **Kontrollen med landbrugspraktikanter skal styrkes generelt.**
- **Omgåelse af reglerne om landbrugspraktikanter skal kunne føre til fratagelse af muligheden for at beskæftige praktikanter.**
- **Reglerne om landbrugspraktikanter skal ændres, så misbrug hindres.**
- **Erhvervsskolernes optagelse af udenlandske elever skal vurderes kritisk.**

Byggeriet har været specielt ramt af social dumping, men har samtidig været den branche, der bedst har været i stand til at sætte fokus på bekæmpelse. Indsatsen for at øge organiseringen og tegne overenskomst med de udenlandske arbejdsgivere har stået på i mange år.

Den øgede myndighedskontrol har i stor stil været rettet mod byggesektoren. Samtlige re-

levante myndigheder har været involveret med Arbejdstilsynet i en central rolle i forhold til overholdelse af arbejdsmiljøregler samt registrering i RUT-registret.

I lighed med gartnerisektoren har Skat konstateret udbredt svindel med entreprisekontrakter og arbejdsudleje. Modellen anvendes bl.a. af Baltic Workforce, der har systematiseret omgåelse af overenskomsterne inden for det grønne område og nu søger at udvide brugen til andre sektorer.

Inden for byggeriet gøres den ansatte enten til en selvstændig erhvervsdrivende (arme & ben) eller udlejes fra en anden arbejdsgiver i form af en entreprisekontrakt. Herved slipper hvervgiveren for pligt til at indeholde a-skat.

Skats kontrol har i mange tilfælde medført, at de pågældende har fået underkendt påstanden om, at samarbejdsforholdet er en entreprise, og i stedet har de fået besked om, at der reelt er tale om et almindeligt ansættelsesforhold.

- **I situationer, hvor virksomheder registreret i udlandet er involveret, er entrepriser ændret til arbejdsudleje, hvor den danske arbejdsgiver skal indeholde a-skat.**
- **Den øgede kontrolindsats overfor byggeriet skal fortsættes.**
- **Omgåelse af overenskomster og beskætningsregler via entrepriseaftaler skal stoppes.**

Inden for transport har specielt reglerne om cabotagekørsel givet anledning til problemer. Der blev i 2012 afsat 10 millioner kr. til øget kontrol, og beløbet blev yderligere forhøjet med finansloven for 2013.

Rigspolitiet har gennemført en øget kontrol af cabotage-reglernes overholdelse. Resultatet har hurtigt vist sig: i 2010-2012 blev der rejst

437 sigtelser for overtrædelse af reglerne. Alene i de ti første måneder af 2012 er der rejst 300 sigtelser. Forventningen er en fordobling af kontrollerne i 2013.

Den danske godslov har en særlig bestemmelse, der siger, at chauffører i danske lastbiler skal have løn efter de overenskomster, der gælder for chauffører. Med en ny lov indføres en øget kontrol af vognmænd, der ikke har overenskomst. Disse kan nu blive bedt om at fremlægge dokumentation for, at de overholder danske overenskomster i form af lønsedler og kontrakter.

Initiativet følges op af en række forslag til ændring af definitionen på en cabotagekørsel, øget kontrol og større bøder samt registrering i RUT-registret af bl.a. kombinerede transporter.

- **Reglerne om cabotagekørsel skal skærpes, og kontrollen skal øges.**

Ingen sektor kan sige sig fri. Alt for mange års mangel på kontrol under VK-regeringen har givet grundlag for en usund indstilling, hvor det samfundsmæssige ansvar tilsidesættes til fordel for en hurtig gevinst.

De mange sager, der allerede er rejst om udstationeringsdirektivet, har vist, at mange udstationerende virksomheder slet ingen reelle aktiviteter har i hjemlandet, men alene er oprettet for at kunne omgå overenskomstvilkårene.

Desværre viser det sig også i langt de fleste tilfælde at være danske arbejdsgivere, der står bag den systematiske svindel. Herved gør de sig skyldige i "dobbelt" social dumping og betaler hverken moms og skat mv. i det land, hvor de er "registreret," eller der hvor arbejdet udføres.

- **Bekæmpelse af snyd og svindel er en myndighedsopgave.**
- **De midler, der blev afsat ved finanslovsforhandlingerne i 2011 og 2012**

til en styrket myndighedsindsats, skal øges og sikre et permanent øget kontrolniveau.

- **Lovovertrædelser skal straffes med en sådan konsekvens, at det vil have en præventiv effekt. Gentagende overtrædelser skal kunne føre til fratagelse af retten til at drive selvstændig virksomhed.**
- **Mulighederne for at føre effektiv kontrol med udstationerede virksomheder skal styrkes, og det skal sikres, at fordringer også kan inddrives på tværs af grænserne.**
- **RUT-registret skal udbygges og forbedres.**

Snyd og svindel og manglende betaling af skat og afgifter er kun en del af problemet. De virksomheder, der svindler, snyder også ofte med arbejdsmiljøet.

Som led i den nuværende regerings kamp mod social dumping blev Arbejdstilsynet tilført ekstra ressourcer til øget kontrol. Knap 35 årsværk er Arbejdstilsynet tilført.

Arbejdstilsynet har besøgt 1.569 udenlandske virksomheder i de første 10 måneder af 2012. Besøgene har affødt 510 reaktioner, hvoraf de ¾ drejer sig om alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen og har affødt forbud og straks-påbud.

Typisk vedrører sagerne fare for fald fra højder, både fra tag og stilladser, overbelastning ved tungt arbejde og manglende beskyttelsesudstyr. Mange af forholdene er af en karakter, som Arbejdstilsynet konstaterede for 10 år siden hos danske virksomheder, f.eks. hjemmelavede stiger, manglende eller mangelfulde stilladser samt rod og uorden på byggepladsen.

Da udenlandsk arbejdskraft ofte ikke at dæk-

ket af deres hjemlands sygeforsikring, er de særligt sårbare i tilfælde af arbejdsulykker.

- **Arbejdstilsynets øgede kontrol skal videreføres og gøres permanent.**

Udstationerede lønmodtagere er beskyttet af udstationeringsdirektivets minimumsbestemmelser, der omfatter de fleste ansættelsesvilkår på nær løn. Ligeledes er øvrige arbejdstagere fra andre EU-lande beskyttet af traktatens bestemmelser om ligebehandling. Det er imidlertid tvivlsomt, om dette overholdes i alle tilfælde.

De steder, hvor arbejdet er overenskomstdækket, må rettighederne forventes at være overholdt. De steder, hvor der ingen overenskomst er, er der ingen kontrol med rettighedernes overholdelse. Den enkelte udlænding kan ikke forventes at være i stand til at håndhæve sine rettigheder. Forsøg herpå vil ofte føre til øjeblikkelig afskedigelse, tab af tilgodehavende og udsættelse af evt. bolig stillet til rådighed af arbejdsgiveren. De faglige organisationer har ingen adgang til at kontrollere, om udlændingenes rettigheder er overholdt. Derfor må myndighederne varetage opgaven.

- **Udstationeringsdirektivet skal håndhæves i alle situationer.**
- **Myndighederne skal sikre, at udenlandsk arbejdskraft kan håndhæve deres rettigheder, og må i samarbejde med arbejdsmarkedets parter gennemføre den nødvendige kontrol til sikring heraf.**



Ændrede ansættelsesformer og tilskudsjobs

Arbejdsmarkedet udfordres af ændrede strukturer. Hvor de bærende erhverv tidligere var inden for fremstillingssektoren, erstattes mange udflyttede arbejdspladser af jobs i servicesektoren, hvor der er langt ringere organiseringsgrad.

I 1965 var der mere end 700.000 jobs inden for industrien – i dag er der knap 300.000 tilbage. I forsøg på at bevare konkurrenceevnen og indtjeningen i den tilbageværende fremstillingssektor sker der en øget anvendelse af udlicitering af opgaverne. Delopgaver sendes til udlandet, og udenlandsk arbejdskraft hentes til Danmark. Det gør det sværere at organisere arbejdskraften.

Nogle virksomheder vælger at basere produktionen på leje af både arbejdskraft og produktionsmidler. Tidligere var det kun vinduespudderen, der var en ekstern selvstændig arbejdskraft. Så udskiltes rengøring. Bygningerne blev lejet, og senere lejede man også vedligeholdelse, kantinedrift, it, maskiner osv.

Nu er også arbejdskraft blevet noget, man lejer – og mange gange fra udlandet, hvor både arbejdskultur og forventningerne til løn- og andre ansættelsesvilkår er helt anderledes end i Danmark.

Udviklingen understøttes af et stigende arbejdsudbud, hvoraf en stor del stiller sig tilfreds med deltidsjobs. Det stigende arbejdsudbud er en kombination af arbejdsløsheden, unges afhængighed af studiejob og Folketingets politik, hvor senere tilbagetrækningsalder mv. vil øge arbejdsudbuddet med 115.000 de næste 7 år. Samtidig fortsætter udbuddet af udenlandsk arbejdskraft med at stige.

Liberalisering af lukkeloven har ført til flere deltidsjobs. Det vil sammen med ovenstående føre til, at den normale arbejdsuge på 37 timer

kommer under pres og dermed de aftaler om overarbejde m.fl., der er baseret på den 37 timers arbejdsuge.

På det offentlige område vanskeliggøres situationen yderligere af, at mange tvinges ud i forskellige tilskudsjob som led i beskæftigelsesindsatsen – typisk i ikke-faglært beskæftigelse. Inden for visse offentlige jobområder er op til 50 % ansat på ekstraordinære vilkår og med en løn helt ned til 47 kr. i timen.

- **Fuldtidsansættelse på 37 timer skal fortsat være normen.**
- **Det skal kunne betale sig at arbejde – også for ansatte i tilskudsjobs. Ansættelse i tilskudsjob og andre ekstraordinære ansættelsesformer skal ske på overenskomstmæssige vilkår.**
- **Enhver skattemæssig begunstiggelse af ordninger for udleje af arbejdskraft skal fjernes.**
- **Indlejet arbejdskraft skal ligestilles med øvrige ansatte.**
- **Overenskomsternes bestemmelser om fortrinsvis ansættelse på fuldtid skal håndhæves – også på det offentlige område.**

Varighed af tilknytning til arbejdsmarkedet har betydning for løn- og ansættelsesvilkårene. Arbejdstagere med kort eller midlertidig tilknytning aflønnes typisk dårligere.

Anvendelse af atypiske ansættelsesformer forringer den enkeltes ansættelsesvilkår og muligheder for at forbedre disse gennem sin egen indsats.

Det samme gælder for udenlandsk arbejdskraft, hvor ansatte med mindre end 1 års ophold har væsentligt dårligere vilkår, end udlændinge med et ophold af mere end ét års varighed.

- **Atypiske ansættelsesformer må ikke vinde øget udbredelse på bekostning af ordinær fuldtidsbeskæftigelse.**
- **Alle former for atypisk ansættelse skal omfattes af overenskomsterne.**



FOR
NO
V


Kongres
2013

