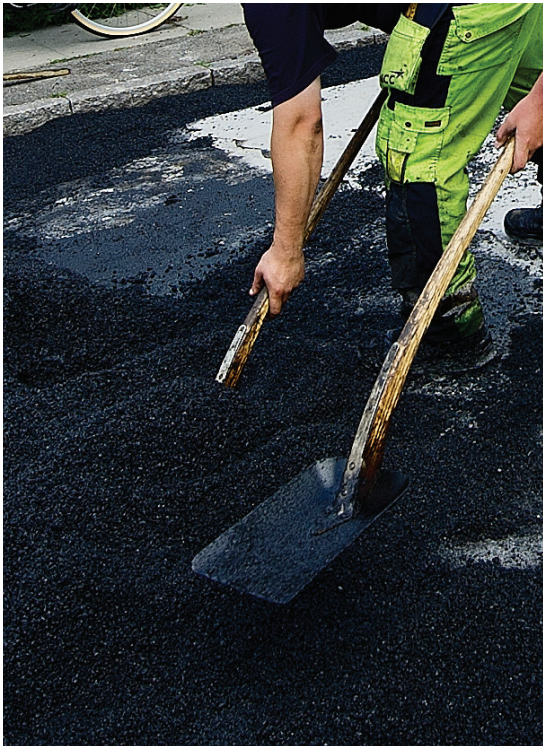
VI SKAL SIKRE LØNMODTAGERNE EN FAIR FRI BEVÆGELIGHED I EU

BAT-kartellet

BAT EU-bud folder 148,5x210 K3.indd 1 02/04/2019 13.03

I dag har en æske tændstikker til eksport flere og bedre rettigheder end en arbejder, der sendes til et andet land.



I BAT er vi bekymrede for udviklingen i EU. For vi har brug for og skal passe på EU-samarbejdet. Vi skal have et EU, hvor den fri bevægelighed er fair og ligeværdig. Ikke et EU, hvor Europas befolkninger spilles ud imod hinanden, som det sker nu.

Det gør kun, at befolkningerne mister tilliden til fællesskabet og søger alternative behandlere og svar. Den manglende tillid til EU som politisk projekt er ikke mindst konsekvensen af arbejdskraftens frie bevægelighed, hvor lønmodtagere spilles ud mod hinanden på tværs af grænser for at trykke løn- og arbejdsvilkår.

Europæerne, herunder danske arbejdstagere i almindelighed og bygningsarbejdere i særdeleshed, er usikre i deres hverdag og frygter for deres fremtidige arbejdsliv.

I udgangspunktet skaber den fri bevægelighed store værdier, ikke kun for virksomhederne. Men det forudsætter, at de mobile arbejdere, der skaber disse værdier, sikres reelle lige vilkår og rettigheder. Sådan er det ikke i dag.

I denne folder har BAT samlet sine syv centrale bud på, hvordan vi sikrer lønmodtagerne en fair og fri bevægelighed i EU.

SÅDAN MINDSKES SOCIAL DUMPING

Med baggrund i 20 års erfaring med bekæmpelse af social dumping foreslår BAT syv tiltag, der vil have en mærkbar effekt på kampen mod social dumping i EU. De syv forslag falder i to spor: Det, der skal løftes i EU og de ting, der kan eller bør løftes på nationalt niveau.

Sociale rettigheder

1 EU skal give arbejdstagerrettigheder samme forfatningsmæssige status som de fire økonomiske friheder.

En social protokol (på dansk ville det være en »arbejdsmarkedsprotokol«) vil give et bedre, stærkere juridisk håndtag til at sikre arbejdstagerrettighedernes reelle indhold og overholdelse.

Hvis der er konflikt mellem de økonomiske rettigheder og faglige/sociale rettigheder, skal de faglige/sociale rettigheder have forrang.

Denne forfatnings ændring (eller tilføjelse) er aldeles afgørende for at forsvare landenes faglige og sociale systemer, for at sikre befolkningens opbakning og for at skabe et egentligt »Social Europe«.

Obligatorisk EU id-kort

2 Indfør et obligatorisk, fælles EU id-kort med foto for alle vandrende og udstationerede arbejdstagere.

Heraf skal det fra dag ét fremgå, hvem man er, hvem man arbejder for, ansættelseskontrakt, hvor og hvordan man er socialt sikret og forsikret, og hvor man betaler skat med mere.

Alle oplysninger skal være i realtid, og både værtsland og hjemland skal direkte kunne undersøge rigtigheden af oplysningerne. Arbejdsgiveren skal holdes ansvarlig for omgåelse eller misbrug.

Udstationeringsdirektiv som minimum

3 Udstationeringsdirektivet skal stadfæstes som et minimumsdirektiv, der giver udstationerede medarbejdere minimumsrettigheder.

Hvert medlemsland skal haveret til tilpasning til lokale og nationale løn- og arbejdsforhold i værtslandet – ellers er det en åben ladeport for social dumping.

Garanti for lønniveau svarende til det enkelte lands gennemsnitsløn

4 Udstationerede og vandrende arbejdstagere skal have garanti for et gennemsnitligt lønniveau for den pågældende branche i det pågældende område.

Dette svarer til det engelske begreb »prevailing wage«, som er den løn, de fleste får.

Dette er særligt vigtigt på minimallønsområderne, fordi det her forudsættes, at arbejdstagerne selv kan løfte lønnen ud fra den pågældende overenskomsts bestemmelser.

Det får de fleste udenlandske arbejdstagere bare aldrig mulighed for, de møder i stedet et »take it or leave it«.

Det vil i praksis være en positiv særbehandling af en sårbar gruppe EU-lønmodtagere, og vil hverken kræve almengøring af overenskomster eller en særlig lovgivning om mindsteløn.

En sådan reel ligestilling vil også betyde at den vandrende arbejdskraft hverken vil medvirke til lønpres i op- eller nedad gående retning.

Ingen udenlandske vikarer

5 Vikarer skal være et nationalt anliggende.

Hvorfor sender et irsk vikarbureau en rumæner via et datterselskab på Cypern til Danmark for at arbejde? Kun for at snyde.

Forudsætningen for udstationering er, at en udenlandsk virksomhed skal løse en konkret opgave i et andet land. Derfor skal vikarbureauer ikke have ret til at udstationere

De står for mange af de groveste eksempler på social dumping, hvor ydelsen udelukkende består i at formidle billig arbejdskraft mellem to forskellige arbejdsmarkeder og omgå de regler og aftaler, som landene hver især har.

En vikar skal – det ligger i begrebet – være en arbejdstager, der midlertidigt erstatter en anden arbejdstager, som af en eller anden grund ikke passer sit vanlige arbejde. Men i dag hyres »vikarer« ind, i stedet for at virksomheden har egne ansatte. I Sverige kaldes det for

»Bemanningsföretag« og i England for »Payroll Companys,« en langt bedre beskrivelse end »vikarbureau«!

Falske selvstændige

6 Mange selvstændige uden ansatte er at betegne som »falske selvstændige«. De har ikke selv skaffet sig opgaver, de leverer ikke materialer eller har eget værktøj og udstyr, de bærer ikke noget økonomisk ansvar for opgaven. Deres »virksomhed« er alene etableret – ofte endog uden de pågældendes viden – for at omgå et ansættelsesforhold, overenskomster og sociale bidrag med videre i et fremmed land.

For at komme denne form for svindel til livs, så skal de danske skattemyndigheder have tilført ekstra ressourcer og kompetencer. Samtidigt skal den nye »EU-myndighed« kaldet European Labour Authorithy (ELA), have som en af sine kerneopgaver at kontrollere de selvstændige, der opererer på tværs af grænser.

Arbejdstilladelse i ét EU-land skal ikke være en sluse

7 Arbejdstagere fra tredjelande, som har opnået arbejdstilladelse i ét EU-land, skal ikke kunne arbejde som udstationeret i et andet EU-land.

Andre EU-lande må ikke kunne anvendes som sluser for arbejdskraft fra tredjelande ind i øvrige EU-lande, som tilfældet er i dag.

Hvorfor sender et irsk vikarbureau en rumæner via et datterselskab på Cypern til Danmark for at arbejde? Kun for at snyde.

BAT – Bygge-, Anlægs- og Trækartellet – er en sammenslutning af fagforeningerne i byggefagene i Danmark, som består af 3F, Dansk EL-forbund, Malerforbundet, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Metal, HK og Teknisk Landsforbund. BAT repræsenterer ca. 80.000 lønmodtagere.

Hvis denne folder giver anledning til spørgsmål eller kommentarer, eller I ønsker at drøfte den eller andre relevante temaer med BAT's bestyrelse, kan I kontakte:

Sekretariatsleder for BAT
Gunde Odgaard
Tlf.: 40 74 74 75
E-mail:
gunde.odgaard@batkartellet.dk