

Et fair Europa for lønmodtagerne

FH's europapolitiske sigtelinjer 2025



FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION

Indhold

Indledning	3
En økonomisk politik, der gavner alle	5
Velfungerende europæisk social dialog	6
Styrket kamp mod social dumping	7
Ordentlige vilkår på fremtidens arbejdsmarked	9
Den sociale søjle som politisk pejlemærke	11
Bedre arbejdsmiljø	12
En retfærdig grøn omstilling	13
Styrket ligestilling	14
Handelspolitikken skal løfte arbejdstagerrettigheder . .	15
Værne om demokrati og retsstat	17

Et fair Europa for lønmodtagerne.
FH's europapolitiske sigtelinjer 2025

Udgivet af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Oktober 2022

Layout: FH

Foto: Photo: Istock: Omslag, FH Bruxelles: 5, 7 & 9. Jesper Ludvigsen. 12,13 & 14.
Christian Mang/Imago/Ritzau: 15. FH: 17.

ISBN: 978-87-93822-30-6

Indledning

At binde europæerne sammen i form af fælles værdier og samarbejde forankret i europæiske institutioner har siden etableringen af EU været gavnligt for stabilitet, fred og demokratisk udvikling i Europa. EU er en værdifuld demokratisk platform til at sikre fælles, holdbare løsninger på tværnationale udfordringer. Det europæiske samarbejde og etableringen af det indre marked har bidraget til at skabe vækst og beskæftigelse i Europa.

FH mener således, at et dansk engagement i EU kan bidrage til vækst og beskæftigelse i Danmark. Dansk økonomi nyder godt af den store eksport til resten af EU, og det skaber arbejdspladser i Danmark. Danske lønmodtageres rettigheder og beskyttelsesniveau er også langt hen ad vejen blevet styrket gennem EU. Det gælder for eksempel ligestilling, kravene til ligebehandling, grænser for arbejdstid og kravene til arbejdsmiljø. Det viser FAOS-rapporten ”EU og den danske fagbevægelse: Lønmodtagerrettigheder, indflydelse og dilemmaer” fra 2022. Derfor er EU vigtigt for Danmark og for danske lønmodtagere. Og derfor er EU-arbejdet vigtigt for FH.

FH arbejder for en lønmodtagerdrevne dagsorden, der skaber bedre forhold for danske og europæiske arbejdstagere, og som samtidig respekterer den måde, vi har indrettet os på i Danmark, herunder parternes autonomi til at aftale, indgå og håndhæve kollektive aftaler. Det forudsætter, at FH går ind i det europæiske forhandlingsrum med en konstruktiv, kritisk

tilgang fra sag til sag og selv formulerer konkrete løsningsforslag. Der skal findes svar på de udfordringer, der kræver en fælles EU-tilgang for at sikre retfærdige og ordentlige vilkår for alle arbejdstagere, opadgående social konvergens og bekæmpelse af social dumping.

FH ønsker et EU, der leverer løsninger på en række af tidens store udfordringer: Det gælder fremtidens arbejdsmarked, social dumping, den teknologiske udvikling, den grønne omstilling og kampen mod skattesnyd. Det vil kræve en stor indsats på mange fronter, hvis EU’s klimamål for 2030 skal nås. Det sker ikke uden en tæt involvering af arbejdsmarkedets parter, så arbejdstagerne kan bidrage til omstillingen og får de nødvendige kompetencer til at sikre den grønne omstilling.

FH mener, at den økonomiske integration i EU bør understøttes af en opadgående social konvergens, der styrker levevilkårene i medlemsstaterne uden at søge en harmonisering af de enkelte landes samfunds- og velfærdsmodeller. EU har sikret arbejdskraftens mobilitet i Europa, og det har givet os både udfordringer og gevinster. Den har bidraget til at skabe øget økonomisk aktivitet i EU, men den har også ført til social dumping i flere medlemsstater, hvor lønmodtagere udnyttes, og ordnede løn- og arbejdsvilkår kommer under pres. EU skal levere løsninger på problemerne med social dumping gennem bedre regler og bedre håndhævelse af de eksisterende regler – alt sammen med klokkeklar respekt for den

danske model. Løndannelse, indkomst og en række arbejdsmarkedsforhold løses bedst af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan. Balancen mellem at løfte de europæiske lønmodtagere og respektere de forskelligartede aftalemodeller kan lade sig gøre – det har vi bl.a. set i arbejdsvilkårsdirektivet og udstationeringsdirektivet.

I 2024 er der valg til Europa-Parlamentet, og der skal vælges en ny Kommissionen. I andet halvår af 2025 har Danmark formandskabet for EU's Ministerråd. Det er tid til at påvirke den kommende dagsorden i EU. Det vil FH gøre med udgangspunkt i vores ti europapolitiske sigtelinjer:

- En økonomisk politik, der gavner alle
- Velfungerende europæisk social dialog
- Styrket kamp mod social dumping
- Ordentlige vilkår for fremtidens arbejdsmarked
- Den sociale søjle som politisk pejlemærke
- Bedre arbejdsmiljø
- En retfærdig grøn omstilling
- Styrket ligestilling
- Handelspolitikken skal løfte arbejdstagerrettigheder
- Værne om demokrati og retsstat.

En økonomisk politik, der gavner alle

En stærk og sund økonomi i EU er til gavn for alle medlemsstater, og dansk økonomi er afhængig af en velfungerende økonomi i hele Europa. Derfor skal der etableres rammer, som sikrer en sund og holdbar økonomi i Europa, men som samtidig giver medlemsstaterne mulighed for at føre en politik, der understøtter en bæredygtig vækst og beskæftigelse. Det er først og fremmest det enkelte lands opgave at sørge for økonomisk vækst. Men EU spiller en vigtig rolle, når det gælder rammerne for styring af særligt eurolandenes økonomi, og når det gælder muligheden for at etablere ambitiøse investeringsplaner og investeringsfonde. Håndteringen af den finansielle og økonomiske krise i slutningen af 2000'erne tjener som eksempel på, hvordan ensrettede og rigide regler med fokus på offentlige underskud og gælds-niveauer forværrede situationen i flere medlemsstater. Det gjorde det svært for landene at foretage de investeringer, der kunne sætte gang i økonomien og få lande på fode igen.

EU har under COVID-19-krisen valgt en anden model, der i højere grad ser ud til at holde hånden under medlemsstaterne gennem en udfordrende tid. Med oprettelsen af en genopretningsfond på i alt 750 mia. euro bestående af både lån og bidrag uden tilbagebetalingspligt har fokus været på at understøtte medlemsstaternes økonomier og sætte skub i vækst og beskæftigelse. En fond, der også skal bidrage til den grønne, digitale omstilling.

Også fremover bør EU arbejde for at sikre



sunde og holdbare offentlige finanser i medlemsstaterne samtidig med, at landene skal have mulighed for at gennemføre tiltag, der sikrer vækst og velstand.

FH mener, at:

- EU skal understøtte, at medlemsstaterne kan føre en politik, der skaber en bæredygtig vækst og beskæftigelse i det enkelte land. Der findes ikke én løsning, der passer alle, og EU skal i sine anbefalinger til landene tage højde for dette.
- EU skal via sine støtteprogrammer bidrage til, at de fattigste regioner i medlemsstaterne får et løft gennem støtte til efter- og videreuddannelse, beskæftigelse samt fattigdomsbekæmpelse, så der skabes en opadgående konvergens, når det gælder leve- og indkomstvilkår.
- Arbejdsmarkedets parter skal reelt og systematisk inddrages i udarbejdelsen, implementeringen og overvågningen af de nationale reformplaner under det europæiske semester.

Velfungerende europæisk social dialog

En stærk og velfungerende social dialog er et centralt værktøj, hvis målene i den europæiske søjle for sociale rettigheder skal realiseres. Hvis der skal sikres ordentlige lønninger og gode arbejdsvilkår i hele Europa, så kommer man ikke udenom, at arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle. Som repræsentanter for henholdsvis lønmodtagere og arbejdsgivere har parterne en forståelse for vilkårene og rammerne på arbejdsmarkedet, som fx lovgiver ikke har.

Dog er forudsætningerne for social dialog i medlemsstaterne meget forskellige, både hvad angår organiseringsgraden og relationerne mellem arbejdstagere og arbejdsgivere. Det gør det vanskeligt at løfte nogle af målene i den sociale søjle. Og det vanskeliggør også et løft af den sociale dialog på europæisk plan, som der er behov for. Derfor er det positivt, at forordningen for Socialfonden stiller krav til medlemsstaterne om, at de skal afsætte midler til kapacitetsopbygning af den sociale dialog.

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan spiller en vigtig rolle som høringspart, når det gælder social- og beskæftigelsesområdet i EU¹. Denne rolle skal fortsat styrkes, og det er en vigtig opgave for både de europæiske lovgivere og for arbejdsmarkedets parter.

FH mener, at:

- Europa-Kommissionen skal understøtte den europæiske sociale dialog – både den tværsektorielle og den sektorielle – ved at sikre tilstrækkelig finansiering

med respekt for arbejdsmarkedets parter autonomi.

- Social dialog skal indgå i Europa-Kommissionens konsekvensanalyser i forbindelse med udarbejdelsen og fremlæggelsen af nye politiske forslag og initiativer.
- At arbejdsmarkedets parter særlige høringsret, som det fremgår af art. 154, skal respekteres af Kommissionen, Rådet og Parlamentet.
- Arbejdsmarkedets parter bør også inddrages på andre relevante lovgivningsområder, end dem der er omfattet af art. 154.
- Arbejdsmarkedets parter skal inddrages i arbejdet med at sikre den grønne omstilling. Fx i EU's Komité for social dialog.
- Der skal udpeges en "Ombudsmand for social dialog", der skal rapportere til EU's Komité for Social Dialog om udfordringer med social dialog i medlemslandene på opfordring af de nationale parter.
- Der er behov for en stærkere repræsentation af de europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter i EU-agenturer, myndigheder, udvalg og institutioner med henblik på at sikre praksisnære løsninger, der tager hensyn til de forskelligartede europæiske arbejdsmarkeder og arbejdsmarkedsmønstre.

1) TFEU-artikel 154.

Styrket kamp mod social dumping

Arbejdskraftens frie bevægelighed i EU og et mere globaliseret arbejdsmarked betyder, at der kommer en øget andel af udenlandsk arbejdskraft til særligt de nord- og vesteuropæiske lande i EU. Samtidig udflyttes et stigende antal opgaver fra Norden til lande uden organisering eller overenskomster. I Danmark udgør udenlandsk arbejdskraft en stigende andel af den samlede arbejdskraft, og antallet af udenlandske arbejdstagere har været støt stigende de seneste ti år². Andelen af beskæftigede udlændinge i 2020 svarer til godt 10 pct. af alle fuldtidsbeskæftigede i Danmark. Arbejdskraftens frie bevægelighed kan bidrage til at skabe vækst og beskæftigelse i Europa, men den medfører også en række udfordringer.

For lande med stor tilvækst af udenlandsk arbejdskraft, særligt i Nordeuropa, resulterer udviklingen i social dumping og et voldsomt nedadgående pres på løn- og arbejdsvilkår i udvalgte brancher³. Bekæmpelse af social dumping kræver en effektiv indsats fra både myndigheder, lovgivere og arbejdsmarkedets parter.

FH støtter arbejdskraftens frie bevægelighed, men det skal ske på ordnede vilkår. Vi ser alt for ofte, at udenlandsk arbejdskraft arbejder på vilkår og til en løn, som ligger langt fra almindelige danske standarder.

- 2) I 2011 var antallet af fuldtidsbeskæftigede udenlandske statsborgere 135.121, og i 2020 var det tilsvarende tal på 231.426. I 2011 var antallet af fuldtidsbeskæftigede udenlandske arbejdstagere fra EU-11 29.935, og i 2020 var det tilsvarende tal 69.996. Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2020).
- 3) Det gælder særligt byggeri- og anlægsbranchen, transportbranchen samt landbrug- og fødevareresektoren.



Det skal ikke være muligt at konkurrere på at underbyde ordentlige arbejdsvilkår. Det indebærer bl.a., at de faglige og kollektive rettigheder ikke må være underordnet de økonomiske friheder i EU. Retten til at organisere sig og retten til kollektiv forhandling samt kollektive kampskridt er ligeså vigtig som retten til den frie bevægelighed.

Det bagvedliggende problem ved social dumping er de forskelle i leve- og indkomstvilkår i EU, som er steget i takt med udvidelsen af medlemslande. På den lange bane er det afgørende, at der sker en opadgående konvergens i levestandarden i EU, hvis vi skal problemet til livs. Men vi er også nødt til at sætte ind her og nu.

FH mener, at:

- EU skal bidrage til, at den frie bevægelighed af tjenesteydelser og arbejdskraft sker på ordnede vilkår.
- EU's lovgivere skal inddrage social dumping-perspektivet i al relevant lovgivning.
- Der skal sikres ordentlig håndhævelse i alle medlemsstater af eksisterende og ny EU-regulering om den frie bevægelighed. Oprettelsen af den europæiske arbejdsmarkedsmyndighed [European Labour Authority, ELA] er et skridt i den rigtige retning.
- ELA skal bidrage til overholdelse af eksisterende nationale og europæiske overenskomst- og lovgivningsmæssige regler med respekt for parternes cen-

trale rolle i håndhævelsen, tilgængelig information for nationale parter og med en effektiv reaktionshastighed.

- EU skal introducere et europæisk ID-kort med information om løn, arbejdstid, arbejdsgiver skat, social sikring mv., som konkret håndhævelsesværktøj til at sikre lønmodtagernes kendskab til deres rettigheder. Det kan også styrke myndigheder og arbejdsmarkedets parter forudsætninger for at håndhæve gældende regler og dermed reel lige løn for lige arbejde på samme arbejdsplads.
- EU's udbudsdirektiv bør revideres, så det fremmer brug af arbejdsklausuler med henblik på at styrke respekten for kollektive aftaler og løn- og arbejdsvilkår.
- Der skal indføres sociale betingelser, så det bliver en forudsætning for at modtage midler fra EU's Socialfond, at der er ordnede arbejdsvilkår og ordentligt arbejdsmiljø.

Ordentlige vilkår på fremtidens arbejdsmarked

Arbejdsmarkedet er under forandring blandt andet på grund af den øgede digitalisering, kunstig intelligens og udbredelse af atypiske beskæftigelsesformer. Forandringerne har været undervejs længe, og vi ved ikke med sikkerhed, hvordan den vil forme vores fremtidige arbejdsliv. Men vi ser ind i en fremtid med nye og atypiske beskæftigelsesformer, flere digitale arbejdsformer og arbejdspladser og øget brug af kunstig intelligens og overvågning. Det er en udvikling, som finder sted i alle medlemsstater, og FH mener derfor, at EU skal bidrage til at finde løsninger på en række af udfordringerne.

De digitale virksomheder har let adgang til det globale marked. De kan flytte arbejdspladser derhen, hvor det er mest gavnligt eller konkurrencemæssigt nødvendigt. Der bør derfor være øget fokus på at modvirke, at it- og tech-virksomheder "udflages" til lande, hvor skatter og afgifter er meget lave, og hvor beskyttelsen af arbejdstagerrettigheder er ringe. For at sikre, at Danmark og den danske model fortsat spiller en central rolle i fremtidens digitale arbejdsmarked, vil FH have fokus på de langsigtede konsekvenser af digitalisering.

Det skal sikres, at nye ansættelsesformer ikke skaber en ny underklasse af arbejdstagere, der arbejder under dårlige arbejdsvilkår og uden rettigheder. Nye ansættelsesformer kan give fleksibilitet for arbejdstagere og arbejdsgivere, men det bør ske på ordentlige vilkår.

Kunstig intelligens giver både muligheder og udfordringer for fremtidens arbejdsmar-

ked. Investeringer i kunstig intelligens kan skabe vækst i særligt fremstillingsindustrien og føre til nye job, men det kan i lige så høj grad føre til udfasning af arbejdspladser. Derudover giver kunstig intelligens en række udfordringer, når det gælder behandling af arbejdstagernes data og overvågning på arbejdspladsen.

EU bør bidrage til at sikre, at udviklingen indenfor digitalisering og kunstig intelligens ikke fører til unødigt overvågning og udnyttelse af arbejdstagerne. Det er afgørende, at brugen af kunstig intelligens på arbejdspladsen er fuldstændig transparent og bygger på et afstemt dataetisk grundlag.



FH mener, at:

- Der skal være en klar og rimelig afgrænsning af, hvem der reelt er arbejdstagere både nationalt og europæisk, og der bør ikke etableres en tredje kategori af atypisk ansatte hverken direkte eller indirekte.
- Et tredje arbejdsmarked bør modvirkes på både nationalt- og EU-plan, når det fx gælder atypisk ansatte og platformsansatte.
- Europa har brug for at følge med vores globale konkurrenter, når det gælder teknologi, forskning og kunstig intelligens. En teknologisk førerposition er afgørende for, at der er gode arbejdspladser på europæiske hænder i fremtiden.
- Brugen af kunstig intelligens og algoritmeledelse skal være fuldstændig transparent og bygge på et afstemt data-etisk grundlag, der løbende afstemmes mellem parterne.
- Brugen af kunstig intelligens og algoritmeledelse skal reguleres med respekt for menneskers frihed, værdighed og autonomi, så arbejdstagere ikke bliver udsat for overvågning, der er unødvendig og i uoverensstemmelse med grundlæggende rettigheder.
- EU bør arbejde for løsninger, der sikrer et bæredygtigt digitalt arbejdsmarked, så der ikke konkurreres på skatter og afgiver samt arbejdsforhold
- Der bør i EU-regi etableres en formodningsregel, en omvendt bevisbyrde og så bredt et anvendelsesområde som muligt, der kan fungere i samspil med den danske model og anvendes ved indgåelse og håndhævelse af overenskomster mv. og i øvrigt lægges til grund ved enhver myndighedsbeslutning.
- Europa-Kommissionens forslag til retningslinjer for soloselvstændiges adgang til at indgå kollektive aftaler bør kun give de mest repræsentative faglige organisationer ret til at anvende en sådan adgang til at forhandle kollektive aftaler for soloselvstændige.
- Personer, som EU-Domstolen eller danske domstole definerer som falske selvstændige, bør ikke kunne indgå overenskomster som soloselvstændige. FH vil arbejde for, at de personer bliver omfattet af overenskomster for arbejdstagere og i øvrigt kan opnå fulde arbejdstagerrettigheder.
- Muligheden for at etablere et generelt arbejdstagerbegreb i EU skal undersøges under hensyntagen til den danske arbejdsmarkedsmodel. Det bør omfatte platformsarbejdere og andre atypisk ansatte, som ikke reelt nyder den selvstændiges rettigheder.

Den sociale søjle som politisk pejlemærke

FH ønsker at fremme kollektive forhandlinger nationalt, bekæmpe social dumping og sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår i hele Europa.

Den sociale søjle er et skridt i den rigtige retning for at skabe et mere socialt balanceret Europa. Den indeholder ambitiøse mål for at fremme velfærd og velstand i EU. Målet om ordentlige løn- og arbejdsvilkår bør gælde for alle europæiske arbejdstagere. Men det er afgørende for FH, at søjlen fungerer som et politisk kompas og ikke gøres bindende. Med politisk kompas mener FH, at de initiativer, der finder inspiration i søjlen, skal respektere kompetencefordelingen og de nationale aftalemodeller og forhold.

I kollektive arbejdsmarkedsmodeller, som den danske og svenske, giver fleksible overenskomster udstrakt mulighed for, at de enkelte virksomheder kan tilpasse deres aftaler til virksomheders og medarbejderes behov. Det har vi på baggrund af et ligeværdigt forhold mellem parterne, baseret på rettigheder i overenskomsterne. Det er langt fra tilfældet i alle EU's medlemsstater. Hvis EU skal bidrage til en højere løn eller bedre social beskyttelse i de enkelte lande, skal det derfor ske med klokkeklar respekt for traktatens kompetencedelingsbestemmelser og for de enkelte medlemsstaters respektive arbejdsmarkedsmodeller og velfærdsordninger.

Særligt siden den finansielle krise i slutningen af 2000'erne er der sket en udbredelse af lave lønninger, usikre ansættelser og dårlige arbejdsvilkår i mange med-

lemsstater. Denne udvikling har særligt ramt de unge og de grupper, som i forvejen var mest udsatte. I FH ønsker vi, at EU udstikker nogle pejlemærker for at sikre bedre arbejdsvilkår især for de mest sårbare grupper på arbejdsmarkedet.

FH vil også arbejde for, at Folketinget i fremtiden sikrer en bedre implementering af EU-regler og rådshenstillinger under den sociale søjle, som bredt set tjener lønmodtagernes interesser.

FH mener, at:

- Udmøntningen af den sociale søjles principper skal respektere EU-kompetencefordelingen og parternes autonomi.
- Søjlen skal anvendes kritisk og konstruktivt til at løfte de områder, hvor EU-samarbejdet har en vigtig rolle at spille, blandt andet via det europæiske semester.
- Arbejdsmarkedets parter skal reelt og systematisk inddrages i implementeringen af den sociale søjle både på europæisk og nationalt niveau.
- Det europæiske semester skal understøtte en infrastruktur, der skaber lige adgang til dagtilbud og uddannelse af høj kvalitet.

Bedre arbejdsmiljø

Det skal være sikkert og sundt for alle europæiske arbejdstagere at gå på arbejde, og dårlige arbejdsmiljøstandarder bør ikke være et konkurrenceparameter for europæiske lande eller virksomheder. Fælles EU-regulering på arbejdsmiljøområdet, en fælles EU-arbejdsmiljøstrategi samt mere ensartet implementering og styrket håndhævelse i medlemsstaterne er afgørende for at sikre, at danske virksomheder opererer på et marked, hvor der er lige vilkår for alle virksomheder, og hvor der ikke konkurreres på dårligt arbejdsmiljø.

Udviklingen i EU's arbejdsmiljøregulering har i en årrække næsten været gået i stå. De senere år er der dog sket fremskridt med fastsættelse af grænseværdier for kemiske stoffer og et arbejde er i gang med at modernisere direktiverne om faste arbejdssteder og skærmarbejde. Men der mangler stadig ambitiøs lovgivning på en række områder, herunder ikke mindst psykisk arbejdsmiljø og ergonomisk arbejdsmiljø. Herudover mangler der fokus på det ændrede arbejdsmarked, herunder ikke mindst ændringer i ansættelsesfor-

mer, som bl.a. platformsarbejde og øget brug af falske selvstændige.

FH mener, at:

- Håndhævelsen af EU's arbejdsmiljøregulering i medlemsstaterne skal styrkes, så virksomheder ikke kan konkurrere på dårligt arbejdsmiljø.
- EU's arbejdsmiljølovgivning skal være dækkende for alle beskæftigede, inklusiv solo-selvstændige og platformsarbejdere.
- EU skal sikre bedre arbejdsmiljøregulering på områder såsom psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær, samt reproduktionsskadelige og kræftfremkaldende stoffer.
- EU skal sikre et bedre beredskab i forhold til fremtidige pandemier, herunder medvirke til at forbedre samarbejdet og koordinationen mellem især arbejdsmiljø- og sundhedsmyndigheder i forhold til fremtidige pandemier.



En retfærdig grøn omstilling

Den grønne omstilling skal være socialt retfærdig. Det er en forudsætning for at sikre en langsigtet opbakning til de forandringer, der vil have stor indflydelse på arbejdspladserne og i vores dagligdag. Lønmodtagerne er i centrum for omstillingen, og derfor er det vigtigt, at de inddrages tæt i beslutningerne – både på nationalt niveau og på lokale arbejdspladser.

Nogle lønmodtagere vil opleve nye jobmuligheder og gevinster, mens andre vil miste jobbet. Endnu flere vil opleve et behov for nye kompetencer, selv hvis de ikke skifter job. Samtidig vil omstillingen indebære en ændring i vaner og forbrug.

EU-samarbejdet er afgørende for Danmarks grønne omstilling og de tab og gevinster, vi vil opleve. For det første fordi dansk konkurrenceevne, eksport – og dermed arbejdspladser – har gavn af et højere ambitionsniveau. For det andet fordi EU-regulering ofte sætter rammerne for dansk klimapolitik, fx når det gælder kvotemarkedet og en række forordninger. For det tredje fordi EU de kommende år investerer milliarder i en grøn omstilling.

EU's politik på klimaområdet og tilknyttede områder som fx uddannelse, beskæftigelse og arbejdsmiljø er således afgørende for FH.

For FH er det afgørende, at EU sætter ambitiøse klimamål, inddrager lønmodtagerne i den grønne omstilling og sikrer en social balanceret omstilling, hvor uddannelse, omskoling og et sikkert og sundt arbejdsmiljø udgør centrale elementer.

FH mener, at:

- En retfærdig omstilling skal have et bredt fokus, der også hjælper de faggrupper, der berøres indirekte af omstillingen.
- Der skal fokuseres på generel videreuddannelse af høj kvalitet for lønmodtagere og ikke kun på omskoling af dem, der har mistet deres arbejde.
- Arbejdsmiljøet skal sikres i den grønne omstilling.
- EU skal bidrage til videndeling om inddragelse af lønmodtagerne i den grønne omstilling.
- Det er afgørende med den nødvendige finansiering af en socialt retfærdig omstilling, så omstillingen ikke rammer skævt.



Styrket ligestilling

FH arbejder for at skabe større ligestilling mellem kønnene på både nationalt og europæisk niveau. Det gælder i særdeleshed, når det gælder lige vilkår på arbejdsmarkedet og lige løn for lige arbejde. Ligeløn mellem mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi er en grundlæggende rettighed, som skal fremmes i hele Europa. Det forudsætter bl.a. større løngennemsigtighed og en klarere definition af arbejde af samme værdi samt en styrket indsats for at åbne det kønsopdelte arbejdsmarked. Det forudsættes også, at der er lige adgang til uddannelsessystemet fra førskoleområde til efter- og videreuddannelsesområdet. Det Europæiske Semester har tydeligt vist, at der er store

divergenser i EU, når det handler om lige adgang til uddannelse for alle.

EU spiller en vigtig rolle, når det gælder opgaven med at sætte retning for ambitionerne om fuld ligestilling i Europa. Men det skal ske med respekt for, at tiltag, der vedrører arbejdsmarkedet, skal tilrettelægges og udmøntes i de enkelte medlemsstater. Det er vigtigt, at regler og rettigheder, som følger af EU-initiativer, skal respektere arbejdsmarkedets parters rolle og den måde, vi har indrettet det danske arbejdsmarked på. Som led i Det Europæiske Semester og EU's målsætninger om uddannelse, et godt børneliv og livslang læring bør EU være medaktør i at sikre lige og let adgang til uddannelse og dagtilbud i EU.

FH mener, at:

- EU skal være retningsgivende, når det gælder målsætningen om at sikre bedre ligestilling på arbejdsmarkedet.
- EU skal fremme kvinders rettigheder og retten til ligestilling mellem kønnene bl.a. ved at sikre beskyttelse mod forskelsbehandling på arbejdspladsen pga. køn, etnicitet/race, religion/tro, handicap, alder og seksuel orientering.
- EU skal fortsat sikre videndeling om, hvordan man fremmer ligestilling på arbejdsmarkedet på tværs af medlemslandene.
- Det europæiske semester skal bidrage til at sikre lige adgang til dagtilbud og social investering på ungdomsområdet.



Handelspolitikken skal løfte arbejdstagerrettigheder

Danmark er en lille, åben økonomi, som er afhængig af vores handel med omverdenen både indenfor og udenfor EU. Øget eksport og samhandel kan skabe vækst og beskæftigelse til gavn for danske lønmodtagere. Derfor ønsker FH, at EU skal arbejde for ordnede rammer og aftaler for verdenshandlen gennem WTO. Det giver Danmark og danske virksomheder et bedre udgangspunkt i samhandlen med andre lande.

Handelskrigen mellem USA og Kina, Brexit, coronapandemien og Ruslands invasion af Ukraine har vist, at handel på tværs af landegrænser og regioner er udsat, og at handelspolitik også er sikkerhedspolitik. Men det er vigtigt, at EU's

målsætning om at styrke sin strategiske autonomi ikke svækker EU's eksport til resten af verden. Med strategisk autonomi menes bestræbelserne på at gøre EU mere uafhængig af tredjelande, når det gælder fx fødevarer, energi, teknologi og kritiske materialer. Men også EU's indre marked skal fortsat vedligeholdes og beskyttes, så udefrakommende kriser ikke kan bruges som anledning til at lukke de enkelte EU-landes grænser overfor handel med andre EU-lande.

Det er vigtigt, at handelspolitikken anvendes som redskab til at løfte en mere bæredygtig verden med fokus på ordentlige løn- og arbejdsvilkår. EU's handelsaftaler med andre lande skal bruges som løfte-



stang til at sikre arbejdstagerrettigheder. EU skal bruge sin indflydelse til fx at få indarbejdet standarder for arbejdsvilkår, herunder ILO's kernekonventioner og arbejdsmiljø, i handelsaftalerne og håndhævelsen af disse.

FH anser handlingsplanen for økonomisk diplomati og den tredobbelte bundlinje, hvor vækst og jobskabelse går hånd i hånd med en bæredygtig omstilling og en styrkelse af arbejdstageres vilkår, som central for dansk handelspolitik. Det er et godt udgangspunkt for at kunne præge den næste generation af globaliseringen – en mere bæredygtig globalisering, der tager højde for WTO-reglerne, ILO-konventionerne og øvrige standarder.

Derudover mener FH, at EU's udviklingspolitik skal prioritere at stille midler til rådighed til støtte af kapacitetsopbygningen af civilsamfundet i de lande, EU indgår handelsaftaler med. Det skal sikre, at civilsamfundet bliver bedre rustet til at holde regeringen ansvarlig for de bæredygtighedskapitler, de har underskrevet.

Der er også et behov for, at EU får en stærkere involvering af arbejdsmarkedets parter i udviklingen af den fremtidige handelspolitik.

Handel med tjenesteydelser udgør en voksende andel af den samlede verdenshandel, hvilket har stor betydning for indholdet i EU's bilaterale handelsaftaler. Det er afgørende for FH, at der sker en afgrænsning af, hvilke typer af tjenesteydelser der er omfattet af handelsaftalerne af hensyn

til at beskytte offentlige tjenesteydelser fra at blive markedsgjort og dermed potentielt blive privatiseret.

FH mener, at:

- EU skal indgå handelsaftaler, der skaber arbejdspladser og styrker arbejdstagernes rettigheder.
- I forhandlinger om handelsaftaler skal der stilles krav om at opfylde internationale standarder for arbejdstagerrettigheder, arbejdsmiljø og miljø som betingelse for aftalen. Kravene skal modsvares af løfter om markedsadgang, bistand og teknisk ekspertise samt ledsages af mærkbare sanktioner og grundig overvågning med inddragelse af arbejdsmarkedets parter.
- Handelspolitikken og EU's arbejde med due diligence skal fremme en forretningsmodel, som er bæredygtig og ansvarlig, både når det gælder arbejdstagerrettigheder, arbejdsmiljø, miljø og klimapåvirkning.
- Der skal introduceres redskaber til forhåndsgodkendelse i de handelsaftaler, som EU indgår for derved at sikre reel håndhævelse af arbejdstagerrettigheder, før en aftale ratificeres og træder i kraft.

Værne om demokrati og retsstat

Demokrati, grundlæggende menneskerettigheder og retsstaten er en grundsten i vores samfund, som vi skal værne om. Værdierne er indskrevet i EU-traktaten og skal derfor respekteres af alle medlemsstater⁴.

Det har vist sig vanskeligt for EU at håndtere brud på fundamentale principper, selvom traktaten indeholder sanktionsmuligheder i sådanne sager⁵. Der er mulighed for at rejse sag ved overtrædelse af EU's grundlæggende rettigheder. Bestemmelsen giver blandt andet mulighed for at fratage et land stemmeretten i Rådet. EU har også gjort respekten for retsstatsprincipper til en betingelse for udbetaling af midlerne fra Genopretningsfonden

efter COVID-19-krisen, ligesom det er et krav i landbrugsforordningen.

Selvom EU's værktøjskasse indeholder redskaber til at sikre respekten for demokrati og retsstaten i medlemslandene, er det en grundlæggende udfordring, at der skal være et ønske om forandring i de medlemsstater, der træder rettighederne under fode. I processen frem mod optagelsen af nye medlemsstater er udsigten til et EU-medlemskab en vigtig faktor i at få gennemført reformer i de pågældende lande. Men når først et land er optaget, er det en vanskelig og langstrakt proces at skabe den nødvendige enighed blandt medlemslandene, der kan sikre overholdelsen af EU's grundlæggende principper.

4) Traktatens artikel 2.

5) Traktatens artikel 7.



Der er ingen lette løsninger i sigte, men EU-samarbejdet kan i længden ikke holde til, at der er lande, som ikke respekterer vores fælles værdier og spilleregler.

FH mener, at:

- EU er en værdifuld platform til at sikre værdier som demokrati, menneskerettigheder og retsstat, og fagbevægelsen og danske politikere har et fælles ansvar for at kommunikere om nuancerne ved EU-samarbejdet herunder både fordele og ulemper.
- Der skal gøres større brug af mulighederne for at koble udbetalingen af EU-midler til respekten for EU's grundlæggende værdier.
- Det skal overvejes, om nye redskaber kan tages i brug overfor de medlemsstater, som ikke overholder EU's grundlæggende værdier.
- Der skal reageres med konsekvens, og der skal reageres markant, når vores grundlæggende værdier ikke respekteres af de enkelte medlemslande.

