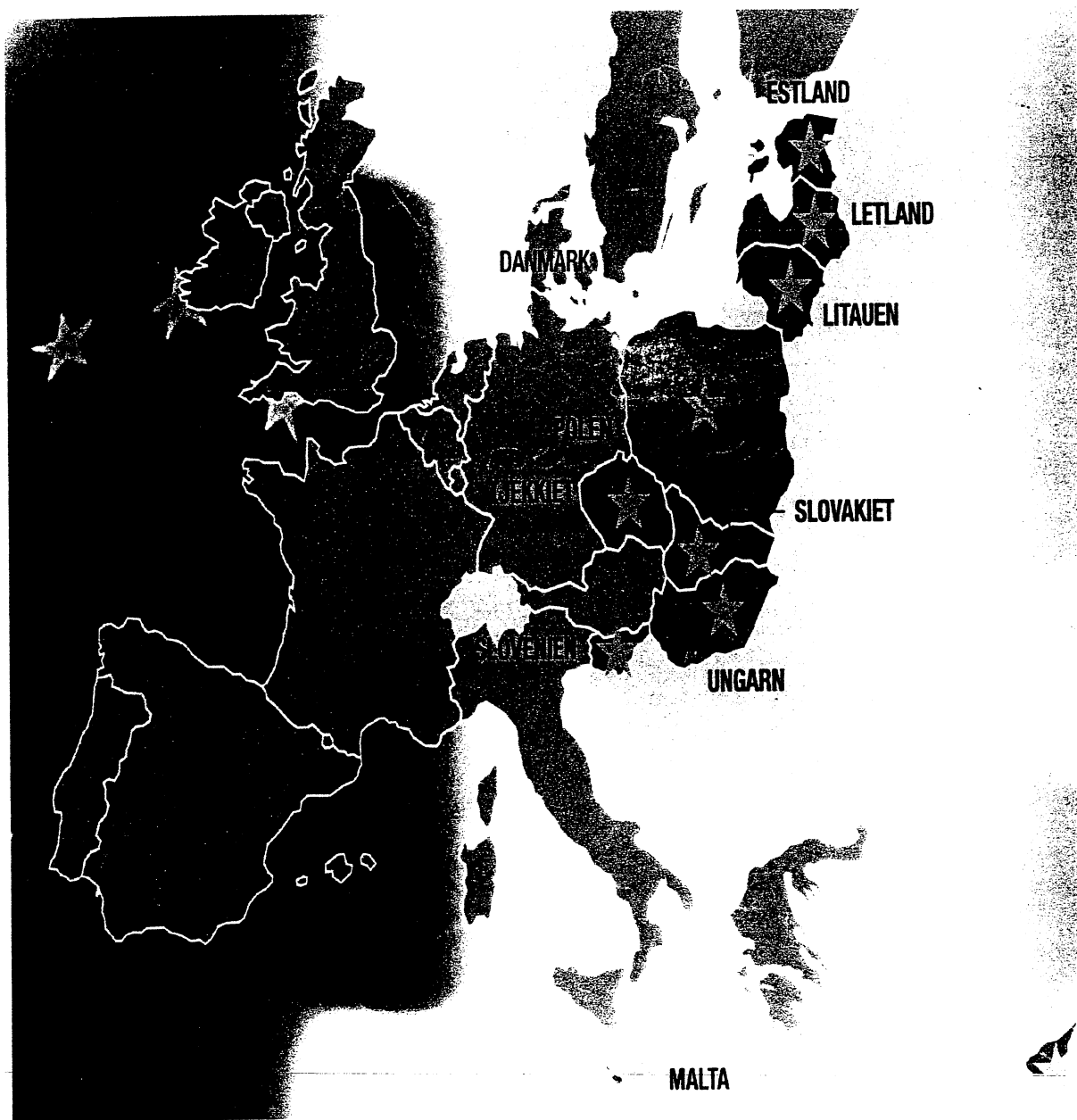


EU-udvidelsen

- og de faglige udfordringer



November 2002



BAT-Kartellet

Indhold

INDLEDNING	3
DEN ØKONOMISKE UDVIKLING	5
POLEN	5
BOLIGBYGGERI	6
INFRASTRUKTUR	7
ESTLAND	7
LETLAND	8
LITAUEN	9
OPSUMMERING	10
ARBEJDSMARKEDET	12
POLEN	13
FAGLIG ORGANISERING	14
ESTLAND	15
LETLAND	16
LITAUEN	16
HVOR MANGE ARBEJDSTAGERE KAN VI FORVENTE	18
EFTER UDVIDELSEN	18
LØNNIVEAU I ANSØGERLANDENE	18
ARBEJDSLØSHED I ANSØGERLANDENE	18
OMFANG	19
INITIATIVER OVERFOR LEGALE UDENLANDSKE ARBEJDSTAGERE	20
KOORDINERING LOKALT MELLEM BAT-FORBUNDENE	20
MODELKONTRAKT FOR UDENLANDSKE VIRKSOMHEDER	21
MODELKONTRAKT	BILAG

Indledning

Igennem de seneste år er der forhandlet mellem EU og en række lande i Øst- og Central-europa om optagelse i EU. Den hidtidige målsætning for optagelse af de første af disse ansøgerlande er, at de skal kunne underskrive de endelige optagelsesprotokoller i 2002.

For ansøgerlandene er målet med EU-medlemskab at få sig selv positioneret indenfor en ny sikkerhedspolitisk ramme (fri af Rusland). Allerhelst skal EU-medlemskab på længere sigt føre til NATO-medlemskab. Desuden er der det økonomiske mål, at EU kan hjælpe med til at genoprette og genopbygge landenes økonomier. Det skal ske gennem markedsadgang til Vesteuropa og ved direkte EU-støtteordninger.

De første lande forventes optaget i 2004. Følgende østeuropæiske lande er involveret i udvidelsesprocessen: Estland, Letland, Litauen, Polen, Tjekkiet, Slovakiet, Ungarn, Slovenien, Rumænien og Bulgarien. Det er dog mest sandsynligt, at udvidelsen sker i flere tempi, så eksempelvis Rumænien og Bulgarien optages senere end de øvrige. Danmarks formandskab vil danne rammen om de afsluttende politiske forhandlinger for de 8 lande, der i første omgang skal optages.

EU's mål er også sikkerhedspolitiske og økonomiske. Nemlig at sikre ro og stabilitet i ansøgerlandene og på længere sigt at skabe velstående markeder, så hele EU-markedet vinder væsentligt i størrelse og betydning. Overordnet set er udvidelsen en regional fredsbevarende og fredsskabende foranstaltning, der i verdensøkonomien vil styrke Europa overfor Nordamerika og Asien. Alligevel er det ikke ubetinget et populært projekt blandt befolkningerne i EU og i ansøgerlandene.

Et af de vanskelige punkter i forhandlingerne er arbejdsmarkedet og arbejdskraftens frie bevægelse og de problemer, som det ventes at medføre. Vi ved fra undersøgelser og prognoser, at vi indenfor det nuværende EU kommer til at mangle arbejdskraft. Vi ved også historisk, at arbejdskraft og mennesker vandrer fra områder uden indtjeningsmuligheder og hen imod områder med store indtjeningsmuligheder. Det vil således gælde mellem øst og vest, at ledige jobs i vest medfører indvandring fra øst på grund af realindkomstforskelle.

Helt overordnet er det godt, at arbejdskraften bevæger sig derhen, hvor der er brug for den, men om det medfører problemer i de lande som modtager arbejdskraft afhænger af, hvordan indvandringen er organiseret. Hvis der er en høj organiseringsgrad og overenskomstdækning er det med til at mindske indvandring, der dumper løn og arbejdsvilkår.

Årsager til at østeuropæere ønsker at arbejde i Danmark:

- Højere løn i Danmark og dermed udsigt til god økonomisk gevinst
- Høj arbejdsløshed i hjemlandet
- Geografisk nærhed

Her kan eksklusivbestemmelser i tiltrædelsesoverenskomsterne komme til at spille en vigtig rolle, så det sikres, at virksomheder, der skal levere et stykke arbejde i Danmark, har ansatte der udfører arbejdet på ens vilkår, uden at det dumper de nationale ansættelsesforhold. Målet med at organisere de udenlandske arbejdstagere og tegne overenskomst med udenlandske virksomheder er – udover det rent faglige – også at undgå unfair konkurrence overfor de mange danske virksomheder, der følger de danske overenskomster.

Hvad forhindrer østeuropæerne i at arbejde i Danmark:

- Lav andel der ønsker at flytte til udlandet for at arbejde (5% ifølge polsk undersøgelse)
- Sprog -og kulturforskelle
- Manglende håndværksmæssige færdigheder
- Høj organisationsgrad i Danmark for både arbejdsgivere og lønmodtagere
- Økonomisk fremgang i hjemlandet

EU-udvidelsen kan få stor betydning for danske håndværkere indenfor BAT's områder. Udvidelsen giver de østeuropæiske lande et stort økonomisk skub i den rigtige retning, der vil give grobund for øget aktivitet og beskæftigelse. Dette vil være til gavn for både de østeuropæiske lande, men også de etablerede lande i EU, herunder Danmark, der vil opleve stigende afsætning af varer og tjenesteydelser på de østeuropæiske markeder.

Hvad kan vi gøre for at sikre overholdelsen af de danske overenskomster efter udvidelsen:

- Regionalt samarbejde blandt forbundenes lokalafdelinger
- Pres på arbejdsgivere, der anvender underbetalt arbejdskraft
- Opretholdelse af de faglig kampskridt
- Bedre aftalesæt
- Udvide samarbejdet med de østeuropæiske fagforbund
- Videreudvikle informationsmateriale, herunder brug af internettet
- Information til relevante udenlandske myndigheder om danske løn- og ansættelsesvilkår (ambassader, handelskamre mv.)
- Arbejde for en registrering af udenlandske arbejdstagere uanset oprindelsesland

Samtidig er det heller ingen hemmelighed, at østeuropæiske arbejdstagere allerede i dag i væsentligt omfang tager til Danmark for at udføre arbejde, der ikke lever op til de danske overenskomsters krav. Omfanget heraf i fremtiden afhænger ikke kun af tempoet i ovennævnte økonomiske udvikling, men også af kendskabet til overenskomster og fagligt arbejde hos de østeuropæiske arbejdstagere. Har østeuropæerne ikke den fornødne tradition for kollektive aftaler, og mangler de kendskabet til det opsøgende faglige arbejde, som vi foretager i Danmark, kan det være vanskeligt at overbevise dem om, at de skal arbejde under en overenskomst. Endelig afhænger omfanget af østeuropæiske arbejdstagere på useriøse arbejdsvilkår af vores evne i Danmark til at opfange arbejdstagerne og deres arbejdsgivere, hvad enten det er privatpersoner, vikarbureauer eller almindelige byggevirk-somheder.

Øget økonomisk vækst i de østeuropæiske lande giver beskæftigelse til danske håndværkere:

- Fordi der skabes øget efterspørgsel i de nye medlemslande efter dansk-producere-rede varer som eksempelvis møbler
- Da håndværkere kan bidrage med ekspertise til udbygning af infrastruktur og bolig-byggeri i de nye medlemslande

Med øje på den økonomiske udvikling, organiseringen på arbejdsmarkedet samt vores evne i Danmark til at håndtere problemerne er det muligt at komme med en vurdering af den fremtid, der tegner sig, efter at hovedparten af de østeuropæiske lande forhåbentlig bliver medlem i EU. I det følgende afdækkes disse forhold.

Den økonomiske udvikling

Det danske udenrigsministerium anslår, at det gennemsnitlige danske eksportpotentiale i kandidatlandene vil øges med 4,6 gange den nuværende handelsvolumen fire år efter optagelsen til at udgøre 52,3 mia. kr. Dette svarer til godt 50.000 job.

Den stigende indkomst vil betyde, at østeuropæerne vil begynde at efterspørge nye varer og ydelser, som vi kender det i Vesteuropa. Her vil boliger og infrastruktur blive efterspurgt i stigende grad. Det åbner mulighed for virksomheder i den danske bygge- og anlægssektor, der på lige fod med andre virksomheder, vil kunne byde på opgaverne ved EU-licitationer. Normalt vil danske virksomheder og ansatte ikke kunne konkurrere med østeuropæere på løn, men der kan være flere specialopgaver, hvor prisen ikke er afgørende, og hvor ekspertise og produktivitet hos danske virksomheder og ansatte vil være afgørende.

EU-kommissionen anslår i rapporten "The Economic Impact of Enlargement", at udvidelsen isoleret set vil give optagelseslandene en vækst i BNP på 1,3 til 2,1 procentpoint. Der er et stort potentiale, og udenrigsministeriet peger bl.a. på den danske møbelsektor, da den formodede økonomiske fremgang hos østeuropæerne vil resultere i en øget efterspørgsel på kvalitetsprodukter og designvarer.

Især Polen og de baltiske lande er i denne sammenhæng interessante. Vor geografiske nærhed til disse lande gør dem til oplagte samhandelspartnere for varer og tjenesteydelser. Således udgør eksporten til de baltiske lande og Polen 2/3 af den samlede danske eksport til Østeuropa.

I det følgende ses nærmere på potentialet hos vore vigtigste samhandelspartnere i Østeuropa, nemlig Polen, Estland, Letland og Litauen.

Polen

Væksten i BNP har svinget meget i Polen i de sidste seks år. Fra at have ligget pænt på 6-7% fra midten af 1996 til starten af 1998, faldt væksten kraftigt og nåede et midlertidigt minimum i starten af 1999. I resten af 1999 steg væksten voldsomt, for så igen at falde frem til i dag. OECD anslår, at Polens vækstrate for BNP i 2002 og 2003 vil være hhv. 1,8 og 4,0%. Regeringen og nationalbanken har startet en dialog vedr. deres fælles ønske om at skabe forudsætninger for stabil vækst. Målet er at sikre en lav inflation og således tillid til den polske økonomi. Som det fremgår af tabel 1 er inflationen reduceret væsentligt fra 1994 til 2000. Det ses også af tabellen, at den årlige vækst i industriproduktionen fortsat er på et højt niveau, selvom den i 2000 er faldet 1,5 procentpoint sammenholdt med 1996. Der spores altså positiv udvikling i de økonomiske nøgletal.

Tabel 1. Økonomiske nøgletal for Polen

	BNP		BNP pr. indbygger		Købekrafts-pariteter*		Vækst i BNP		Industri-produktion		Inflation	
	Mia. Euro		Euro		Euro		Årlig stigning i pct.		Årlig stigning i pct.		Procent	
	1994	2000	1994	2000	1996	2000	1994	2000	1996	2000	1994	2000
Polen	82,9	171,0	2.200	4.400	6.600	8.900	5,2	4,0	8,3	6,8	33,3	10,1
EU-15	6.335	8.524	17.100	22.600	18.500	22.500	2,8	3,3	0,4	5,1	3,1	2,1

* På baggrund af BNP pr. indbygger. Kilde: Danmarks Statistik

Boligbyggeri

Den polske byggebranche boomer og er samtidig i krise. Den boomer, fordi der bygges som aldrig før siden 1989, og har krise, fordi der slet ikke bygges nok til at dække behovet for nye boliger. Produktionen af byggematerialer er steget kraftigt de sidste år, og udenlandske investorer har investeret betydeligt i branchen, hvilket har givet et vældigt teknologisk løft. Den proces er langt fra færdig og her kan ventes en spændende udvikling inden for de nærmeste år.

Med en omsætning på ca. 80 mia. kroner i 1999 i et land med 40 mio. indbyggere, har den polske byggesektor et stort vækstpotentiale. Hvis den polske boligstandard skal op på en gennemsnitlig vesteuropæisk standard inden f.eks. år 2010, skal den nuværende boligproduktion minimum fordobles. Dertil kommer, at Polens infrastruktur står over for en omfattende opgradering, bl.a. med hjælp fra EU's strukturfondsmidler og udenlandske private investeringer.

Den polske byggesektor er for 97% vedkommende privatiseret og under opbygning med stor indflydelse fra udenlandske investorer og markedet byder derfor på store fremtidsperspektiver for danske eksportører af byggematerialer, entreprenører og rådgivere. Kort sagt udgør Polen et vigtigt potentielt enkeltmarked for dansk byggeeksport i Øst- og Centraleuropa.

Som det fremgår af tabel 2, så er boligbyggeriet steget i perioden 1997 til 2001 efter et markant fald fra 1991 til 1996. Faldet inden for byggeriet var et resultat af et generelt lave investeringsniveau i Polen i denne periode.

Tabel 2. Boligbyggeriet i Polen, januar til november 1991-2001

År	Privat byggeri	Andelsbyggeri	Videresalg eller udleje	Øvrige	I alt
1991	39.958	83.554		13.278	136.790
1992	36.863	84.260		11.846	132.969
1993	33.463	50.002	485	10.499	94.449
1994	35.516	31.741	1.404	7.419	76.080
1995	31.675	26.800	2.767	5.830	67.072
1996	30.135	24.641	2.691	4.663	62.130
1997	35.074	28.131	5.099	5.402	73.706
1998	37.322	28.039	8.963	6.270	80.594
1999	33.304	27.490	14.195	6.990	81.979
2000	35.542	24.391	20.728	7.128	87.789
2001	34.723	22.515	24.321	8.211	89.770

Kilde: Den danske ambassade i Warszawa – hjemmesiden.

Behovet for boliger er betydeligt, idet hver femte polske familie og 2/3 af unge gifte par ikke har et sted at bo. Manglen på nye boliger beløber sig til 1,2-1,5 mill., hvilket er ca. en 10%'s stigning fra det nuværende antal. Derudover er ca. 1 mill. boliger i så dårlig stand, at de ikke er egnede til renovering. I praksis er det umuligt at få en lejlighed i byen. Den eneste mulighed er at bygge selv, selvom mange mangler midlerne. En del af disse huse er blevet bygget med hjælp fra familie og naboer.

Regeringen har fastsat det mål, at der som minimum skal være bygget 3 mill. nye lejligheder inden år 2020. Til det har regeringen iværksat et vækstprogram for boligbyggeriet, der indeholder følgende tre punkter:

- Realkreditlån for 200 mia. kr. over 4 år, hvilket skal sætte gang i boligbyggeriet
- Statens tilskud skal garantere en rente på under 9%
- Pt. finansieres kun 18% af polsk boligbyggeri af kreditforeningslån. Den andel skal stige.

Infrastruktur

Sideløbende med investeringer i den polske boligsektor, så er der også investeringer på vej i infrastrukturen. 70 mia. kr. investeres i vejinfrastruktur de næste 4 år. Der skal anlægges 200 km. Motortrafik- og ringveje rundt om 40 byer og 600 km. motorvej og en lufthavnsterminal er allerede undervejs. Den bygges af Budimex-Ferrovial Agroman. Alt dette for at få gang i væksten.

Af virksomheder, der allerede har planlagt store investeringer i Polen, kan nævnes Lafarge (gipspladefabrik), Leclerc (supermarkeder), Tishman Speyer Properties (kontor, forretnings- og hotelprojekt), Toyota (bilmotorfabrik), Metro (supermarkeder) og Nykredit (realkreditinstitut). Af fremtidige projekter kan nævnes Warszawa's anden metrolinie, der forventes påbegyndt i oktober 2005 og Dutch ING Real Estate's projekt, der forventes påbegyndt i 2002.

Opsummerende må det slås fast, at der er store fremtidige investerings- og beskæftigelsesmuligheder i Polen. Der er igangsat en udvikling, hvor der satses på boliger og infrastruktur, som vejen ud af landets beskæftigelsesmæssige problemer. Hvis landet fortsat formår at holde styr på økonomien og dermed tiltroen til de planlagte investeringer, vil landet opleve en vækst, der har afsmittende virkning.

Estland

Estlands økonomi har været i stærk vækst op igennem 90'erne, dog med en nedtur i 1998-99 pga. den økonomiske krise i Rusland. Som man kan se af tabel 3 er der sket meget siden midten af halvfemserne og frem til i dag. Bruttonationalproduktet er steget fra 1,9 mia. Euro i 1994 til 5,5 mia. Euro i 2000, hvilket er en stigning på 189%. Industriproduktionen steg i 2000 med 13,3% i forhold til året før. I samme periode havde EU-15 til sammenligning en stigning 5,1%. Desuden har esterne fået godt styr på inflationen, hvorfor den økonomiske udvikling i landet allerede nu inden udvidelsen tegner lovende.

Tabel 3. Økonomiske nøgletal for Estland

	BNP		BNP pr. indbygger		Købekrafts-pariteter*		Vækst i BNP		Industri produktion		Inflation	
	Mia. Euro		Euro		Euro		Årlig stigning i pct.		Årlig stigning i pct.		Procent	
	1994	2000	1994	2000	1996	2000	1994	2000	1996	2000	1994	2000
Estland	1,9	5,5	1.300	3.800	6.200	8.600	-2,0	6,9	2,9	13,3	47,4	3,9
EU-15	6.335	8.524	17.100	22.600	18.500	22.500	2,8	3,3	0,4	5,1	3,1	2,1

* På baggrund af BNP pr. indbygger

Kilde: Danmarks Statistik

Potentialet er stort for danske virksomheder, hvilket også er vurderingen hos Den Danske Ambassade i Estland, da mange estiske virksomheder har behov for vestlig kapital og viden om produktions- og virksomhedsledelse samt afsætning. Derfor anbefaler Ambassaden en lang række investeringsmuligheder, herunder bl.a. byggesektoren og fast ejendom.

Tabel 4 viser udviklingen i den samlede boligmasse fra 1997 til 2001. Heraf fremgår det, at den samlede boligmasse i Estland er steget en smule i perioden 1997 til 2001. I 2001 var der 434 boliger for hver 1.000 indbyggere, eller 2,3 personer pr. bolig. I Danmark var dette tal opgjort til 2,2 personer pr. bolig i 2001. I Estland havde hver person i gennemsnit 23,4 m² bolig i 2001. I Danmark var det gennemsnitlige boligareal pr. person 49,7 m² i 2001. Dermed har danskerne mere end dobbelt så mange kvadratmeter bolig end esterne. Således kan man forvente, at når/hvis esternes økonomi forbedres, så vil en del af forbedringerne afspejle sig i øget boligbyggeri.

Tabel 4. Samlet antal boliger i Estland

	1997	1998	1999	2000	2001
Antal boliger pr. 1.000 personer	423	427	430	432	434
Gnsnt. m² pr. Beboer	22,6	22,9	23,1	23,3	23,4

Kilde: Statistical Office of Estonia.

Letland

Lettisk økonomi har overvundet følgerne af den seneste økonomiske krise i Rusland. Væksten i BNP for 2001 var 7,6% og 6,8% i 2000 efter tilnærmelsesvis nulvækst i 1999. Det forventes, at væksten for 2002 vil blive på 4-5%. Letland har gennemgået en hurtig udvikling. Dette gælder ikke mindst den hurtige omstilling fra en statsdirigeret planøkonomi til en liberal markedsøkonomi på linie med de øvrige europæiske lande. Et udslag af denne udvikling er privatiseringen af statslig ejendom, hvor mere end 2/3 af den økonomiske aktivitet nu sker i privat regi.

Tabel 5. Økonomiske nøgletal for Letland

	BNP		BNP pr. indbygger		Købekrafts-pariteter*		Vækst i BNP		Industri-produktion		Inflation	
	Mia. Euro		Euro		Euro		Årlig stigning i pct.		Årlig stigning i pct.		Procent	
	1994	2000	1994	2000	1996	2000	1994	2000	1996	2000	1994	2000
Letland	3,1	7,8	1200	3300	4800	6700	0,6	6,8	5,5	3,2	35,9	2,6
EU-15	6.335	8.524	17.100	22.600	18.500	22.500	2,8	3,3	0,4	5,1	3,1	2,1

* På baggrund af BNP pr. indbygger

Kilde: Danmarks Statistik

I tabel 5 kan man se nøgletallene for Letlands økonomiske udvikling siden midten af 90'erne. Ud over den nævnte stigning i BNP har landet formået at stabilisere inflationen, så den i 2000 kom ned på 2,6% mod 35,9% i 1994. Til gengæld er den årlige stigning i industriproduktionen faldet til 3,2% i 2000 og dermed under EU-15 niveau.

Som det fremgår af tabel 6, så er output i bygge- og anlægssektoren steget over hele perioden. Fra 1995 til 2001 steg output fra 210,1 mio. lats, hvilket svarer til 2,7 mia. kr., til 432,0 mio. lats, hvilket svarer til 5,5 mia. kr. Det er mere end en fordobling. Den største relative stigning skete fra 1994 til 1995. Bidraget fra bygge og anlæg til den samlede BNP

varierer over perioden. Størst er det i 1999, hvorefter det falder. Samtidig er antallet af ansatte steget.

Tabel 6. Udviklingen i nøgleindikatorer i bygge- og anlægssektoren

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Output i b&a, mio. Lats	210,1	238,1	278,1	360,2	405,0	429,1	432,0
- i % af året før	118,2	105,3	108,2	116,5	107,8	108,0	106,0
BNP fra b&a, i %	5,1	4,7	4,8	6,8	7,1	6,7	6,2
Ansatte i b&a, i 1.000	56	58	60	63	63	65	68

Kilde: Central Statistical Bureau of Latvia.

Den samlede boligmasse i Letland er steget i perioden 1997 til 2001. I 2001 var der 400 boliger for hver 1.000 indbyggere. Det svarer til 22,7 m² pr. person i gennemsnit. Udviklingen i den samlede boligmasse fra 1997 til 2001 fremgår af tabel 7. Dette er pr. person i gennemsnit 27 m² færre, end hvad danskerne har at bo i.

Tabel 7. Samlet antal boliger

	1997	1998	1999	2000	2001
Antal boliger pr. 1.000 personer	391	394	396	398	400
Gnsnt. m² pr. beboer	21,6	21,9	22,4	22,6	22,7

Kilde: Central Statistical Bureau of Latvia.

Som det fremgår af tabel 8, så er antallet af færdiggjorte m² pr. år faldet i alle årene i perioden 1995 til 2001, med undtagelse af 1997, hvor antallet steg fra 215.600 til 227.800. Der blev i 2001 færdiggjort 188.500 m², hvoraf stort set det hele var finansieret af privatpersoner. I perioden 1995 til 2001 faldt antallet af stats- og statslignende finansierede m² fra 46.400 til 1.400.

Tabel 8. Færdiggjorte boliger fordelt på investorer

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Totalt antal m²	218.600	215.600	227.800	224.700	200.500	191.100	188.500
- heraf							
Staten	8.400	2.800	2.300	500	900	700	
Statsejede virksomheder ell. sociale organisationer	38.000	10.200	9.200	5.800	-	9.400	1.400
Privatpersoner	172.200	202.600	216.300	218.400	199.600	181.000	187.100

Kilde: Central Statistical Bureau of Latvia.

Litauen

Efter en langsom start accelererede de grundlæggende strukturelle reformer af den litauiske økonomi i midten af 1990'erne. Privatiseringsprocessen reformeredes og fremskyndedes. Fra 1995 blev der registreret vækstrater i BNP på mellem 3,3% og 7,3%, men ved udgangen af 1998 satte den russiske krise en midlertidig stopper for den positive økonomiske udvikling. Således kunne man ved udgangen af 1999 konstatere, at krisen havde medført negativ økonomisk vækst.

Af nedenstående tabel 9 kan man se, at den økonomiske udvikling i 2000 er genoprettet med en vækst i BNP på 3,9% sammenholdt med 1999. BNP nåede dermed op på 12,2 mia. Euro, eller 3.300 Euro pr. indbygger. Industriproduktionen er også kommet i omdrej-

ninger og er steget 7,0% i forhold til 1999. Endelig er inflationen stabiliseret og helt nede på 0,9% i 2000 mod 72,2% i 1994.

Tabel 9. Økonomiske nøgletal for Litauen

	BNP		BNP pr. indbygger		Købekrafts-pariteter*		Vækst i BNP		Industri-Produktion		Inflation	
	Mia. Euro		Euro		Euro		Årlig stigning i pct.		Årlig stigning i pct.		Procent	
	1994	2000	1994	2000	1996	2000	1994	2000	1996	2000	1994	2000
Litauen	3,6	12,2	1000	3300	6000	7500	-9,8	3,9	5,0	7,0	72,2	0,9
EU-15	6.335	8.524	17.100	22.600	18.500	22.500	2,8	3,3	0,4	5,1	3,1	2,1

* På baggrund af BNP pr. indbygger

Kilde: Danmarks Statistik

Som det fremgår af tabel 10, så er antallet af færdiggjorte boliger pr. år faldet over perioden 1995 til 2001. Der blev i 2001 færdiggjort 1,1 bolig pr. 1.000 personer, hvilket svarer til 110 brugbare m² pr. 1.000 personer.

Tabel 10. Færdiggjorte boliger

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Totalt antal	5.600	5.624	5.562	4.176	4.364	4.463	3.785
Pr. 1.000 personer	1,5	1,5	1,5	1,1	1,2	1,3	1,1
Brugbare m²	565.000	631.000	607.000	500.000	526.900	506.600	385.300
Pr. 1.000 personer	152	170	164	135	142	145	110

Kilde: Statistics Lithuania.

Den samlede boligmasse i Litauen er steget i perioden 1995 til 2000. I 2000 var der 367 boliger for hver 1.000 indbyggere. Det svarer til 22,1 brugbare m² pr. person. Udviklingen i den samlede boligmasse fra 1995 til 2000 fremgår af tabel 11. Også i Litauen er boligefterspørgslen i forhold til vesteuropæisk standard udtalt og der kan i fremtiden forventes øgede investeringer på dette område.

Tabel 11. Samlet antal boliger

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Antal boliger pr. 1.000 personer	336	342	345	353	358	367
Brugbare m² i mio.	74,2	75,5	76,3	78,3	79,7	81,5
Brugbare m² pr. person	20,0	20,4	20,6	21,1	21,5	22,1

Kilde: Statistics Lithuania.

Opsummering

Som ovenstående gennemgang illustrerer, er der i Polen og de baltiske lande igangsat en fremadrettet økonomiske udvikling, der i takt med landenes indtræden i EU vil tiltage yderligere. Udviklingen vil afspejle sig i efterspørgslen efter boliger og infrastruktur, der kan kaste interessante opgaver af sig for danske bygge- og anlægsvirksomheder.

Men også træ- og møbelindustrien vil få del i udviklingen og den øgede efterspørgsel. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd vurderer, at knap 30.000 personer i Danmark i 2001 var beskæftiget som følge af vareeksport til Rusland og Østeuropa. Dette er en stigning på 13.200 personer sammenholdt med 1993. Eksporten til Rusland og Polen trækker ca. 2/3 i

ligelig fordeling af denne beskæftigelse. Opgørelsen viser også, at eksporten til Litauen, Estland og Letland trækker henholdsvis 2500, 1200 og 1200 beskæftigede. En del af disse beskæftigede er at finde indenfor træ- og møbelbranchen.

I tabel 12 kan man se, hvordan de beskæftigelsesmæssige effekter af eksporten til Østeuropa og Rusland fordeler sig rent uddannelsesmæssigt. Her er det især beskæftigede med ingen erhvervskompetencegivende uddannelse eller beskæftigede med erhvervsfaglig uddannelse, der nyder godt af udviklingen. Træ- og møbel samt byggematerialeindustrien vil således kunne mærke den positive økonomiske udvikling i Østeuropa i form af øget afsætning og flere beskæftigede.

Tabel 12. Beskæftigelse s.f.a. eksporten til Østeuropa, fordelt på uddannelse

	1993	2001	Forskel	Vækst i %
Ingen erhvervskompetence givende udd.	7.900	14.600	6.700	84
Erhvervsfaglig udd.	6.300	11.100	4.800	77
Kort videregående udd.	700	1.200	500	90
Mellemlang videregående udd.	700	1.400	700	99
Lang videregående udd.	400	900	500	98
I alt	16.000	29.200	13.200	83

Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Note: Tallene er inklusiv eksport til Rusland. Indeholder kun effekterne af vareeksporten, dvs. at tjenestesektoren ikke er medregnet.

Tallene tyder på, at det især er varer med et mindre vidensindhold, der eksporteres til Østeuropa. Sammenholdes uddannelsessammensætningen med den danske produktion til hjemmemarkedet, viser det sig, at der her er flere beskæftigede med lang og mellemlang videregående uddannelse, samtidig med at faglærte og ufaglærte grupper udgør en mindre andel sammenholdt med eksporten til Østeuropa.

Arbejdsmarkedet

Organiseringen af arbejdsmarkedet i de østeuropæiske lande har stor betydning for, hvordan vi i Danmark konfronteres med det grænseoverskridende arbejde. For det første er det nemmere at overbevise østeuropæere, der kender til overenskomster og fagligt arbejde, om at de skal overholde de danske overenskomster. For det andet bliver effekten af et samarbejde omkring grænseoverskridende arbejde mellem de faglige organisationer i Østeuropa og Danmark bedre jo stærkere organisationerne står i hjemlandet. For det tredje vil et organiseret arbejdsmarked og kollektive overenskomster sikre østeuropæerne bedre løn- og ansættelsesvilkår, som dermed vil mindske incitamentet til at rejse udenlands efter underbetalt og risikofyldt arbejde.

Men hvordan ser virkeligheden ud, og er der håb for de faglige organisationer i Østeuropa om at de i samarbejde med arbejdsgiverne og staten kan skabe strukturer på arbejdsmarkedet, der sikrer lønmodtagerne ordentlige arbejdsforhold og landet som helhed den efterstræbte økonomiske udvikling. Det gives der i det følgende et bud på.

FAOS har set nærmere på medlemsopbakning til lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationerne. Som det fremgår af tabel 13, så er tilslutningen ringe for såvel lønmodtager- som arbejdsgiverorganisationerne.

Tabel 13. Den faglige organisering i Baltikum og Polen

	Andel lønmodtagere dækket af kollektiv overenskomst		Andel organiserede arbejdsgivere		Andel organiserede lønmodtagere	
	Højeste estimat	Laveste estimat	Højeste estimat	Laveste estimat	Højeste estimat	Laveste estimat
Estland	14%	6%	30%	10%	30%	12%
Letland	30%	10%	50%	35%	40%	10%
Litauen	30%	10%	90%	70%	15%	10%
Polen	35%	20%	80%	20%	43%	6%

Kilde: FAOS.

Som man kan se af ovenstående tabel er organisationsprocenterne forholdsvis lave, samtidig med at få er dækket af kollektive overenskomster. Organisationsprocenter kan være vanskelige at fastsætte nøjagtigt, hvorfor opgørelsen også skal tages med forbehold. Dog er det klart, at den organisatoriske kapacitet i de fire lande ikke har det fornødne omfang. Med lave organisationsprocenter er det vanskeligt at give organisationerne monopol på deltagelse i trepartsorganerne. Desuden udgør de lave organisationsprocenter et problem i forhold til at sikre legitimiteten og gennemførelsen af de beslutninger, der måtte træffes af arbejdsmarkedets parter.

Samarbejdet mellem parterne på arbejdsmarkedet, også kaldt den sociale dialog, er baseret på de resultater parterne kan forhandle sig frem til. Her er det afgørende, at magtbalancen mellem de sociale parter ikke er for ulige. Der skal så at sige være nogen at indgå aftalerne med. Lønmodtagerorganisationerne mangler ifølge undersøgelsen den organisatoriske kapacitet på virksomhedsniveau, der gør det muligt at presse virksomhederne til at indgå aftaler.

Også i forhold til regeringerne mangler de sociale parter gennemslagskraft. Som en konsekvens af de lave organiseringsprocenter kan regeringen i visse situationer sidde parterne ønsker overhørig uden at frygte nævneværdigt for konsekvenserne heraf.

I modsætning til de to tidligere omtalte forudsætninger for den sociale dialog, organisering og ligestilling, så er den tredje forudsætning, enighed om mål, i vid udstrækning opfyldt. I de tre baltiske lande samt Polen er alle parterne enige om et fælles mål, nemlig optagelse i EU. Dermed er parterne også villige til at acceptere de arbejdsmarkedspolitiske forudsætninger, som EU har fastsat for optagelse. På den anden side viser undersøgelsen også tendens til, at arbejdsgiverorganisationerne har vanskeligt ved at få deres medlemsvirksomheder til at tegne kollektive overenskomster, så der mangler stadig en meget væsentlig del.

Selvom alle forudsætninger ikke er opfyldt, fortsætter den sociale dialog. Det tager tid at udvikle den sociale dialog og skabe tradition for samarbejde og aftaler. Den sociale dialog er et vigtigt redskab til at presse på i den rigtige retning. En tættere tilknytning til EU kan være den gulerod, som kan få lønmodtagere og arbejdsgivere i disse lande til at opbygge et system, hvor parterne også bliver toneangivende i den samfundsmæssige udvikling. Den indledende proces med den sociale dialog har sat mange ting i gang. Parterne har fået defineret deres rolle og samtidig tildelt indflydelse på en række politikområder. Det er en selvforstærkende proces, hvor parternes opnåede indflydelse og styrkede placering i samfundet øger incitamenterne for medlemskab, og dermed grundlaget for videreudvikling af den sociale dialog.

I de næste afsnit går der tæt på forholdene i Polen og de baltiske lande, for dermed at give et indblik i, hvordan forholdene er i Danmarks geografiske nærområde, og med hvilket udgangspunkt lønmodtagere herfra tager til Danmark for at arbejde.

Polen

I Polen er ansættelseskontrakterne hovedsagligt midlertidige. Arbejdet på pladserne bliver normalt afbrudt i længere perioder om vinteren. Derudover er der mange ufaglærte arbejdere, der kun søger arbejde om sommeren eller sæson-/projektbaseret arbejde.

Med privatiseringen forsvandt de centrale forhandlinger, som fandt sted i de statsejede virksomheder. I en situation med hård konkurrence og hvor det gælder om at overleve havde kollektive forhandlinger på brancheniveau ikke en chance. I 1996 blev det vedtaget, at løn- og arbejdsvilkår skal fastsættes ved kollektive forhandlinger og aftaler. Der er mulighed for at lave aftaler, der rækker ud over virksomhedsniveau. Her er det op til parterne at beslutte, om aftalen skal dække lokalt eller regionalt. Indtil nu findes denne type aftale ikke inden for bygge- og anlægssektoren. Kollektive forhandlinger eksisterer kun i teorien. I praksis er der hård kamp mellem virksomhederne om hver eneste byggekontrakt. Blandt budene er der ofte selvstændige, der foregiver at være virksomhedsejere med en adresse i udlandet. Disse firmaer tilbyder meget attraktive betingelser, og når projektet er vundet, så leder de efter underentreprenører. Denne fremgangsmåde lægger et utroligt pres på lønomkostningerne og de ansatte er ofte tvunget til at arbejde 10-12 timer om dagen uden nogle goder. Denne slags ansatte er ofte udlændinge, der går fra byggeplads til byggeplads.

Flere virksomheder i byggeriet er tvunget til at begrænse omkostningerne for at overleve på markedet, og ofte presses de ansatte til at starte deres eget firma og fungere som underentreprenør i stedet for ansat. Sådant en situation er fordelagtig for arbejdsgiverne, idet de derved ikke skal betale yderligere personalegoder. De større virksomheder har generelt flere fuldtidsansatte og betaler pension og goder. De mindre virksomheder er mere tilbøjelige til at ansætte midlertidigt, og desuden benytter de flere ufaglærte, som ingen sikkerhed har i deres ansættelse.

Faglig organisering

I Polen er det relativt nemt at starte en fagforening. Der eksisterer et væld af fagforeninger, der opererer på forskellige niveauer. I 1998 var der 273 nationale fagforeninger og næsten 2.400 virksomheds- eller lokale fagforeninger.

I bygge- og anlægssektoren er der to nationale fagforeninger. Den ene er Budowlani Construction Trade Union, der har et klart brancherettat fokus. Den har et estimeret medlemstal på 40.000. Den anden fagforening er Solidarnosc, der ikke har den samme stærke brancheorienterede struktur. Begge organisationer er medlemmer af IBTU. Endvidere lægger begge fagforeninger hovedvægten på lokal organisering og aktiviteter på virksomhedsniveau. Medlemsraten i bygge- og anlægssektoren estimeres til at være ca. 8%, og fagforeninger på virksomhedsniveau menes at være aktive i ca. 20% af virksomhederne.

Den polske forbundsstruktur er domineret af virksomhedsforbund. Med mindst 10 medlemmer kan man etablere en fagforening på virksomhedsniveau. Disse forbund har følgende rettigheder:

- Kollektiv forhandling på virksomhedsniveau
- Forsvare den individuelle arbejders interesser
- Forsvare interesser for arbejderne som helhed
- Kontrol med efterlevelse af arbejdslove og regler på arbejdsmiljøområdet
- Inspektion af visse arbejdsområder
- Tage sig af visse pensionsområder

I forlængelse af privatiseringen svækkedes fagforeningerne på virksomhedsniveau, og fraværet af en overordnet koordinering på brancheniveau gjorde denne udvikling umulig at stoppe.

Retten til at repræsentere arbejdsgivers interesser er i Polen etableret gennem lovgivning. I Polen er der ca. 1.000 organisationer, der repræsenterer arbejdsgivers sociale og økonomiske interesser. Disse organisationer kan opdeles i to kategorier: Arbejdsgiverorganisationer og entreprenørorganisationer. Førstnævnte bygger på specifikke lovbestemte rettigheder og bred mulighed for politisk handling, mens sidstnævnte kun er simple foreninger. I øjeblikket er der to nationale konfederationer, der samler stort set alle arbejdsgiverorganisationer. Sammen har de ca. 100 medlemsorganisationer.

I Polen er arbejdsgiverorganisationerne svage, idet de ikke har så mange medlemsvirksomheder. I 1997 var knap 40% af de statsejede eller statskontrollerede virksomheder medlem, mens kun et par private virksomheder var medlem.

Den største nationale paraplyorganisation er Confederation of Polish Employers og bygge- og anlægssektionen her har 300 medlemsvirksomheder, mens bygge- og anlægssektionen inden for den anden paraplyorganisation, nemlig the Polish Confederation of Private

Employers, har ca. 150 medlemsvirksomheder. Indtil videre har arbejdsgiverne i bygge- og anlægssektoren ikke nogen brancherettet organisation, der er stærk nok til at agere partner for fagforeninger. Selvom arbejdsgiverorganisationerne inden for bygge- og anlæg ikke er så tydelige, så er to af dem medlemmer af den europæiske arbejdsgiverorganisation for entreprenører - FIEC. Det drejer sig om UNI-BUD og KZPB.

Estland

Undersøgelser har fastslået, at der i Estland ikke findes fælles overenskomster i byggesektoren. Den mest udbredte form for ansættelseskontrakt er en individuel kontrakt baseret på individuelle forhandlinger, hvis de altså ikke er dikteret af arbejdsgiver. Den eneste vigtige ramme, der eksisterer er den nationale arbejdslovgivning. I det omfang der eksisterer aftaler på virksomhedsniveau, er disse aftaler kopier af lovens minimumskrav. Der er heller ikke på dette niveau forhandlinger parterne imellem. Loven om kollektive overenskomster stadfæster, at ingen af parterne er forpligtet til eller kan tvinges til at forhandle. For næsten 95% af bygningsarbejderne gælder det, at deres arbejdsbetingelser er baseret på individuelle aftaler. En undersøgelse blandt arbejdere viser, at under halvdelen mener, at der er behov for flere kollektive overenskomster.

Den mest udbredte form for beskæftigelse er den, der er relateret til en bestemt byggeplads af midlertidig varighed. Lønnen i byggeriet er generelt lavere end i mange andre brancher. Lønspredningen mellem regioner er meget udtalt, selvom Estland er et lille land. Lønnen i landdistrikterne udgør i gennemsnit mindre end 55% af lønnen i byerne.

Fagforeningen er brudt sammen. Der er kræfter i gang for at starte en afdeling for byggeriet under skovarbejdernes fagforening. Arbejdsstyrken i byggeriet var i 2000 ca. 42.000 arbejdere, hvilket er 7,4% af den samlede arbejdsstyrke. Mindre end 1% af de 42.000 er medlem af en fagforening.

På arbejdsgiversiden er organiseringsgraden også lav. Her er ca. 4% af virksomhederne i en arbejdsgiverforening. Der er derfor ikke noget grundlag for samarbejde eller brancheinitiativer.

Situationen i Estland kan derfor kort beskrives som et ureguleret arbejdsmarked uden en ramme af samarbejde på tværs af organisationer i branchen.

Privatisering har ændret branchens struktur. De statsstyrede virksomheder er forsvundet, og byggebranchen har udviklet sig til at være en meget fragmenteret sektor med hovedsageligt små virksomheder og selvstændige. De selvstændige udgør ca. 10% af de ansatte i byggeriet. For både fagforeningerne og arbejdsgiverforeningerne er det svært at organisere i sådan en situation. Den samlede beskæftigelse og den aktive arbejdsstyrke faldt med 20%, mens andelen af beskæftigede inden for byggeriet faldt endnu hurtigere i perioden 1993-96. Arbejdsløsheden steg til 15%.

Letland

I 1996 blev der indgået en aftale mellem fagbevægelsen (LBAS) og arbejdsgiverorganisationen (LDDK) om socialt partnerskab, som regulerer proceduren for indgåelse af kollektive og andre aftaler på virksomheds-, branche- eller nationalt niveau. Aftalen indeholder også en del om løsning af de konflikter, som opstår i processen.

Hvert efterfølgende år har parterne på arbejdsmarkedet fornyet aftalen, som danner basis for fastlæggelse af minimumslønnen i Letland. Der er indgået omkring 2450 aftaler om løn og arbejdsvilkår, som dækker mere end halvdelen af de virksomheder, hvor fagbevægelsen er repræsenteret og omkring 25 pct. af alle lønmodtagere i landet. På virksomheder, hvor fagbevægelsen ikke er tilstede, kan de ansatte vælge repræsentanter til forhandlinger med ledelsen. Af de mange aftaler er omkring 20 brancheaftaler, mens resten er aftaler på virksomhedsniveau.

I trepartssamarbejdet er det en klar målsætning for alle parter, at de to parter på arbejdsmarkedet skal overtage en større del af reguleringen gennem aftaler. Meningen er, at regeringen kun skal fastlægge minimumsregler på arbejdsmarkedet, hvorefter parterne udvikler mere detaljerede aftaler om pligter og rettigheder for lønmodtagere og arbejdsgivere. For at forbedre processen stiller regeringen sekretariat og rådgivning til rådighed for parterne på arbejdsmarkedet, ligesom der afholdes kurser i samarbejde med parterne for at uddanne arbejdsgivere og lønmodtagere til at tage del i den sociale dialog.

Mellem parterne er der et fælles stærkt ønske om at udvikle den sociale dialog regionalt i flere sektorer/brancher end hidtil. Det arbejdes der målrettet på gennem information til lønmodtagere og arbejdsgivere.

Ved arbejdskonflikter er det regeringens og parternes ønske at udvikle forskellige former for samråd, forligsprocedurer og voldgift for at opnå hurtigere og mere effektive løsninger fremfor at skulle benytte det normale retsvæsen. En lov herom er netop på vej gennem regeringen og parlamentet.

Litauen

Litauen er i en situation, hvor mange ansatte føler, at de er fanget i en fælde, fordi de er bange for deres arbejdsgivere, som groft udnytter, at der er høj arbejdsløshed. Litauen har en meget lav organisationsprocent, hvilket bl.a. skyldes, at højrefløjen i de første år efter selvstændigheden mistænkeliggjorde og modarbejdede fagbevægelsen, som de betragtede som en arv fra Sovjettiden.

Der er i dag to modsatrettede tendenser på det litauiske arbejdsmarked. Den ene tendens går i retning af at få gode EU-reguleringer, der virker i teorien, mens den anden går i retning af vild kapitalisme i praksis, hvor arbejdsgiverne opfører sig som diktatorer, der er hævet over de ansatte.

Den litauiske bygge- og anlægssektor beskæftiger ca. 95.000 personer. Dette er over en halvering på 10 år. I begyndelsen af 1990'erne var over 200.000 beskæftiget i sektoren.

I dag er der flere end 200-300.000 litauere, der arbejder uden for Litauen iflg. litauisk LO. De fleste arbejder illegalt. Af tabel 14 fremgår det, at Litauen i 2001 havde en emigration på 7.253 personer. Dette tal underbygger formodningen om, at et større antal forlader lan-

det i perioder og arbejder illegalt. Motivationen herfor ligger bl.a. i forholdene på det litauiske arbejdsmarked.

Tabel 14. International migration i 2001

	Immigration	Emigration	Net migration
International migration	4.694	7.253	-2.559
- heraf			
CIS migration	2.996	3.648	-652
Andre lande	1.698	3.605	-1.907

Kilde: Statistics Lithuania.

Hvor mange arbejdstagere kan vi forvente efter udvidelsen

Omfanget af grænseoverskridende arbejdstagere fra de østeuropæiske lande, som vil tage til Danmark efter udvidelsen, vil afhænge af flere forhold. De væsentligste er lønforskellen mellem hjemlandet og Danmark, arbejdsløsheden i hjemlandet, geografisk nærhed samt tilbøjeligheden til at migrere. Imod taler kvalifikationsniveauet i Danmark i forhold til kvalifikationsniveauet hos ansøgerlandenes bygningsarbejdere, sprogbarrierer, lysten og viljen til at rejse fra familie og venner og andre kulturelle forskelle mellem Danmark og ansøgerlandene. Fra en undersøgelse foretaget af det polske meningsmålingsinstitut SMG/KRC for det store polske dagblad Gazeta Wyborcza i september måned ved vi at 5 pct. af polakkerne overvejer at søge arbejde i udlandet. Mange af de polakker der ønsker at arbejde i udlandet eller ligefrem bosætte sig permanent er allerede ifølge undersøgelsen rejst ud i 90'erne. Over halvdelen af alle der ønsker sig til udlandet for at arbejde vil til Tyskland.

Lønniveau i ansøgerlandene

En af de allervigtigste parametre i vurderingen af, hvor mange østeuropæiske bygningsarbejdere, der kan forestilles at tage til Danmark for at arbejde, er forskellen i lønniveau i hjemlandet og det, de kan forventes at tjene i Danmark. I nedenstående tabel 15 fremgår det, hvor meget den gennemsnitlige bruttomånedsløn er for ansatte arbejdere i industri og service i udvalgte østeuropæiske lande:

Tabel 15. Gennemsnitlig bruttomånedsløn i industri og service for arbejdere i år 2000 (EURO)

Tjekkiet	400
Estland*	291
Ungarn	348
Letland	271
Litauen	299
Polen*	442
Slovakiet	286
Gennemsnit	334

*Tallet er fra 1999.

Kilde: Eurostat Yearbook 2002.

Som man kan se, er bruttomånedslønnen meget lav i de udvalgte østeuropæiske lande. Det vil svare til en månedsløn på i gennemsnit ca. 2.500 kr. før skat. Med det lønniveau som udgangspunkt, er et arbejde i Danmark interessant for mange også selv om det er underbetalt arbejde i forhold til danske overenskomster. Med optagelsen i EU vil flere af disse lande forhåbentlig opleve økonomisk fremgang, som også vil afspejle sig i lønningerne og dermed mindske incitamentet til at søge udenlands efter arbejde. Der vil dog gå nogle år, inden en sådan udvikling slår igennem.

Arbejdsløshed i ansøgerlandene

Arbejdsløsheden varierer væsentligt mellem de forskellige ansøgerlande. Lande som Bulgarien, Polen, Slovakiet samt de tre baltiske lande vil ud fra en arbejdsløsheds-mæssig betragtning udgøre den største trussel, når det handler om omfanget af underbetalt arbejdskraft.

Tabel 16. Arbejdsløshed i % af arbejdsstyrken i år 2000

Bulgarien	16,4	Litauen	16,0
Tjekkiet	8,8	Polen	16,1
Estland	13,7	Rumænien	7,1
Ungarn	6,4	Slovakiet	18,6
Letland	14,6	Slovenien	7,0

Note: Den reelle arbejdsløshed kan være større, idet der kan eksistere skjult arbejdsløshed.

Kilde: Eurostat Yearbook 2002.

Kombineres disse oplysninger med landenes geografiske afstand til Danmark, er det især fra Polen og de tre Baltiske lande, at vi har noget at forvente. Det er i dag også arbejdere herfra, vi ser flest af.

Omfang

Som situationen er i dag, regner vi i BAT-kartellet med, at der løbende er mere end 1.600 illegale arbejdstagere i Danmark. Hovedparten af disse vil med udvidelsen og principperne om arbejdskraftens fri bevægelighed ikke længere kunne betegnes som illegale. Spørgsmålet er, hvilken betydning det vil få for omfanget, at disse lønmodtagere ikke længere kan betragtes som illegale, men frit kan søge og få arbejde i Danmark. Med de angivne lønforskelle og den forholdsvis høje arbejdsløshed i en række af de østeuropæiske lande tæt på os, er der grundlag for at forvente flere arbejdstagere herfra. Spørgsmålet er imidlertid om disse arbejdere kan få arbejde i Danmark, hvis arbejdet udføres på danske overenskomstmæssige vilkår. Dette vil næppe i et særligt omfang være tilfældet. Derfor er det vigtigt at opretholde et billede af, at bygge- og anlægsarbejde udføres i Danmark på overenskomstmæssige vilkår.

Desværre holder dette billede ikke helt, og der findes da også en række firmaer, som ikke tøver med at anvende underbetalte østeuropæiske lønmodtagere. Så længe der er danske firmaer, som ønsker at anvende underbetalt østeuropæisk arbejdskraft, vil der, som situationen er nu i disse lande med lave lønninger og høj arbejdsløshed, også være østeuropæiske håndværkere, der er villige til at arbejde i Danmark på for dem attraktive vilkår.

Der blev i 2000 gennemført en lovstramning for anvendelsen af illegal arbejdskraft i Danmark. Det har virket præventivt og været en væsentlig årsag til, at antallet af illegale arbejdstagere i Danmark siden da har været nogenlunde stabilt. Med udvidelsen har lovstramningen ikke længere samme præventive effekt, som vi kender det i dag, da en væsentlig del af de arbejdstagere, der i dag arbejder illegalt i Danmark med udvidelsen frit kan tage arbejde i Danmark. På den baggrund kan man frygte, at omfanget af underbetalt arbejde i vore brancher efter udvidelsen vil være tiltagende. Spørgsmålet bliver så, hvor lang tid der vil gå før den økonomiske udvikling i Østeuropa kommer så langt, at det bliver økonomisk uinteressant for arbejdstagere fra disse lande at komme til Danmark for at arbejde.

Udviklingen inden for vikarbranchen og enkeltmandsvirksomhed er tiltagende, hvilket kan give anledning til bekymring i lyset af EU-udvidelsen. Via sådanne useriøse ansættelsesformer er det væsentligt nemmere at omgå overenskomsterne og tilbyde sin arbejdskraft billigt. Lavtlønnede østeuropæiske håndværkere vil være attraktive for de useriøse vikarbureauer og entreprenører, der ser stort på håndværkernes arbejdsvilkår.

Initiativer overfor legale udenlandske arbejdstagere

Koordinering lokalt mellem BAT-forbundene

Det største slag for at undgå underbetalte østeuropæiske håndværkere i Danmark skal slås lokalt af de lokale afdelinger af BAT-forbundene. Med bestemmelserne om arbejdskraftens frie bevægelighed behøver disse arbejdstagere ikke længere en arbejdstilladelse for at arbejde i Danmark. Desuden ligger der hverken i dansk eller EU-lovgivning endnu bestemmelser, der sikrer, at bygge- og anlægsarbejde udført i Danmark skal ske i henhold til danske overenskomster. Det er dermed udelukkende et anliggende for arbejdsmarkedets parter at sørge for ordnede løn- og arbejdsvilkår. Der er altså tale om, at vi skal forbedre os selv på at udføre et stykke traditionelt fagforeningsarbejde overfor udenlandske arbejdstagere, som må arbejde indenfor vore brancher fra 2004.

Der skal tages fat i de østeuropæiske håndværkere, så snart de opdages ude på arbejdspladserne. Det opsøgende arbejde kan med fordel koordineres mellem BAT-forbundenes lokalafdelinger, hvorved så mange byggeprojekter, byggepladser og virksomheder/mestre som muligt kan undersøges. Denne kampagneform kendes allerede indenfor arbejdsmiljøet.

Der kan endvidere med fordel ske en registrering af udenlandske arbejdstagere uanset oprindelsesland i EU. Som reglerne er i dag, skal EU-borgere som arbejder i Danmark registreres hos folkeregisteret efter 90 dages ophold i landet. Ved at ændre disse regler til at registreringen til at skal finde sted ved første arbejdsdag, øges mulighederne for at udøve faglig kontrol.

Et af de største problemer i forbindelse med det opsøgende arbejde ude på arbejdspladserne er sproget. Mange østeuropæere taler kun deres eget sprog og evt. lidt russisk eller tysk. Dette gør det vanskeligt at få en ordentlig dialog i gang, når man opdager disse arbejdstagere. Rundt om i lokalafdelingerne i BAT-forbundene sidder der allerede i dag folk med forskellige sprogkundskaber. Ved at alle kan trække på disse folk lettes arbejdet med at overbevise de østeuropæiske arbejdstagere om, at de skal arbejde på en overenskomst.

Der findes allerede i dag på BAT-kartellets hjemmeside informationsfoldere, som fortæller om det danske arbejdsmarked og overenskomstsyste­met på forskellige sprog, herunder russisk, estisk, lettisk, litauisk og polsk. Dette materiale skal videreudvikles som et praktisk redskab til at få overenskomstdækket disse arbejdstagere. Endelig er der gode muligheder for at anvende internettet i form af net-dialog til udveksling af oplysninger og kommunikation.

Samtidig hermed skal arbejdet med at lægge pres på de arbejdsgivere, der anvender underbetalte østeuropæiske arbejdstagere, fortsætte. Også her er koordination af initiativerne og informationsudveksling mellem BAT-forbundenes lokalafdelinger afgørende for en effektiv indsats.

Det er vigtigt, at den danske regering ikke ændrer på vilkårene for at indlede faglige kampskridt overfor virksomheder, der ikke vil undertegne en overenskomst. Det vil ligefrem være ønskeligt, om vi indenfor byggeriet får en aftale med arbejdsgiverne, der sikrer, at vi kan tage faglige kampskridt overfor ikke overenskomstdækkede udenlandske virksomheder, uden at overenskomstdækkede virksomheder på samme byggeplads indklager os for

overenskomstbrud. Vi har DA-LO aftalen om udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark. På industriens område er en sådan aftale en del af overenskomsten. Det såkaldte bilag 8.

En lignende aftale vil være særdeles ønskelig indenfor bygge- og anlægsområdet således de organiserede arbejdsgivere og arbejdstagere i fællesskab kan dæmme op for social dumping og unfair konkurrence. Den aftale om udenlandske virksomheder, som BAT, BYG og DE underskrev i 1999 bør således udvides til at indeholde ovenstående målsætninger.

Endelig er vores engagement i de østeuropæiske lande vigtig. Således afvikledes i november 2000 en konference i samarbejde med IBTU i Vilnius for bygge- og anlægsforbundene fra landene rundt om Østersøen. På konferencen satte forbundene fra de 3 baltiske lande og Polen retningslinier for deres behov for støtte. På baggrund heraf er der bevilget midler fra EU til gennemførelse af en række aktiviteter. Samarbejdet startede med, at hvert af forbundene lavede en national handlingsplan. De efterfølgende aktiviteter fokuserer på medlemsagitation, arbejdsmiljø, fagforeningsuddannelse og erhvervsuddannelse. Der skal i de kommende 15 måneder afvikles 5 regionale konferencer, hvor man udveksler erfaringer. De skandinaviske lande og NBTF støtter både bilateralt og ved at medvirke i de regionale aktiviteter.

Vi skal desuden informere de relevante udenlandske myndigheder (ambassader og handelskamre m.v.) om, hvilke løn- og overenskomstkraav fremmede virksomheder vil blive mødt med når de tager opgaver i Danmark.

Modelkontrakt for udenlandske virksomheder

Til dette notat er vedhæftet et udkast til en modelkontrakt, som kan anvendes overfor udenlandske virksomheder, der udfører opgaver i Danmark. Modelkontrakten er udformet således, at den kan tilpasses i forhold til bestemmelserne i de enkelte overenskomster. Herudover indeholder den bestemmelser, der sikrer lokalafdelinger/distrikter/kredse adgang til at kontrollere, hvorvidt den indgåede aftale overholdes. Det kan bl.a. ske ved adgang til selve arbejdsstedet. Endelig kan nævnes, at modelkontrakten indeholder en fortrinsbestemmelse, hvormed arbejdsgiveren forpligtes til fortrinsvis at ansætte medlemmer af det respektive forbund/lokalafdeling.

Modelkontrakten er i overensstemmelse med intensioenerne bag EU's udstationeringsdirektiv og således med til at sikre, at der arbejdes efter danske løn- og ansættelsesvilkår i Danmark. Endvidere lever modelkontrakten op til ILO Konvention nr. 94, BAT-aftalen med BYG og Danske Entreprenører af 1. januar 1999 samt LO-DA aftalen af 1. januar 1993.

Dette er imidlertid ikke nok, der skal gøres en stor indsats for at værne om de danske arbejdsvilkår. Her kan vi kun opfordre arbejdsgiverorganisationerne til også at tage et ansvar og gøre en aktiv indsats for, at udenlandske virksomheder der kommer til Danmark indmeldes hos dem. Det har de en klar interesse i, som gerne må afspejle sig endnu tydeligere i praktisk handling.

18. november 2002
Morten Olesen

Modelkontrakt

Overenskomst-

forhold Undertegnede er bekendt med og vil følge efterfølgende overenskomstforhold med tilhørende, som er gældende mellem

Forbund

og

Arbejdsgiverorganisation for (kategori)

Timeløn Timelønnen aftales dags dato til kr. og reguleres efterfølgende med de ændringer, der sker i ovennævnte overenskomst. Medmindre der indgås anden aftale, kan modregning ikke finde sted.

Akkord Ved forekommende akkordarbejde opmålt efter gældende kurant tillægges%. Er der i nævntekurant ikke indeholdt for udført akkordarbejde, forpligter undertegnede arbejdsgiver sig til at afregne det pågældende arbejde efter kurant, der måtte være indgået mellem andre organisationer på arbejdsmarkedet.

Betaling af over-, søn- og helligdagsarbejde:

Overarbejde betales i de første timer med et tillæg til timelønnen på%. Af nævnte timer kan time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse.

Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen på%. Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen på%.

Ved arbejde på arbejdsfrie hverdage regnes overarbejde fra normal arbejdstids begyndelse.

I betalingen for over-, nat- samt søn- og helligdagsarbejde fradrages ikke for spisetiderne.

Logi og rejse-

godtgørelse

Arbejdsgiverne sørger for logi på anerkendt hotel, pensionat eller vandrerhjem, eller betaler efter godkendt regning. Virksomheden betaler arbejdstagerens udgifter til ud- og hjemrejse fra den nuværende bopæl til arbejdsstedet i Danmark. Under opholdet i Danmark dækker virksomheden desuden omkostningerne til ud- og hjemrejse til arbejdstagerens bopæl. Ret til hjemrejse optjenes hver gang, der er arbejdet i på hinanden følgende uger. Til transport mellem logi og arbejdsplads stiller arbejdsgiveren firmabil til rådighed eller udbetaler godtgørelse efter reglerne i ovennævnte overenskomst.

Virksomheden betaler i øvrigt for fortæring efter godkendt regning. Der udbetales et acontobeløb som forskud til dækning af udgifter til kost og logi.

Ferieregler mv.

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til Arbejdsministeriets gældende lovbekendtgørelse og ovennævnte overenskomstbestemmelser herom.

Et yderligere tillæg på% udbetales i feriegodtgørelse, og der tages højde for hjemlandets eventuelle kutyme for udbetaling af eventuel ekstra månedsløn.

FIU-Fonden

Til DA/LO's uddannelsesfond indbetaler arbejdsgivere det til enhver tid gældende beløb pr. beskæftigede medarbejder. Pr. udgør beløbet øre pr. præsteret arbejdstime.

Uddannelses-

fonden Til uddannelsesfonden i forbund indbetaler arbejdsgiveren det til enhver tid aftalte beløb pr....., øre pr. præsteret arbejdstime.

Pension Arbejdstagere beskæftiget i henhold til denne aftale er omfattet af betingelserne indeholdt i overenskomsten, der ligger til grund for BA-Pension.

Forsikring Arbejdsgiver forpligter sig til at forsikre medarbejderne med henholdsvis arbejdsskade- og erhvervsansvarsforsikring.

Kontrol med overholdelse af aftalens indhold

Ved udløb af hver lønperiode fremsender arbejdsgiverne en oversigt for hver ansat med oplysninger om løn og arbejdstimer til afdeling/distrikt/kreds, som behandler disse fortroligt, men oplysningerne kan til enhver tid anvendes, hvis der er tvivl om overholdelse af aftalens indhold.

Kopi af ansættelseskontrakter for de af aftalen omfattede medarbejdere udleveres umiddelbart til afdeling/distrikt/kreds.

En af afdeling/distrikt/kreds hertil betroet faglig tillidsmand har til enhver tid efter forudgående meddelelse herom adgang til arbejdspladsen og til at holde møde med arbejdstagerne på pladsen.

Organisations-

forhold Undertegnede arbejdsgiver er indforstået med, at der fortrinsvis beskæftiges medlemmer af afdeling/distrikt/kreds. I tilfælde af udstationering skal arbejdstagerne kun være medlem af afdeling/distrikt/-kreds som forbundsmedlem eller efter indhold i eventuel bilateral aftale herom. Medlemskontingent til afdeling/distrikt/kreds udgør pt. 500 kr. og indbetales af arbejdsgiveren efter gældende tidsterminer.

Fagrettlige regler

I tilfælde af stridigheder mellem aftalens parter gælder der de i ovennævnte overenskomst nævnte "Regler for behandling af faglig strid" samt "Hovedaftalen af 1.1.1993" med senere ændringer. Arbejdsgiveren vælger selv sine repræsentanter.

Ikrafttrædelse

og opsigelse Nærværende aftale træder i kraft den 20...

I forbindelse med opsigelse af forbund landsoverenskomster ved ordinært udløb er parterne enige om, at nærværende aftales gyldighed ikke berøres af eventuelle konflikter på det øvrige arbejdsmarked. Nærværende aftale kan opsiges med varsel.....

Ved indgåelse af nærværende aftale bekræfter undertegnede hermed at have fået udleveret:

..... Hovedoverenskomst ifølge

..... tids/priskurant

Virksomhedens navn og adresse:

..... afdeling/distrikt/kreds.

NB: Ved eventuel adresseændring, ændring af SE-nummer eller lignende er arbejdsgiver pligtig til omgående at give afdeling/distrikt/kreds besked herom

