

**DA**

***Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg***

**SOC/541**

**Revision af direktivet om udstationering af arbejdstagere**

Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab   
   
**UDTALELSE**   
   
**Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser**   
[COM(2016) 128 final – 2016/0070 (COD)]

|  |  |
| --- | --- |
| Sagsbehandler | Ana DUMITRACHE |
| Dokumentets dato | 05/12/2016 |

Ordførere: **Vladimíra Drbalová** og **Ellen Nygren**

|  |  |
| --- | --- |
| Anmodning om udtalelse | Europa-Parlamentet, 11/04/2016 |
| Retsgrundlag | Artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde |
|  |  |
| Kompetence | Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab |
| Vedtaget i sektionen | 22/11/2016 |
| Vedtaget på plenarforsamlingen | DD/MM/YYYY |
| Plenarforsamling nr. | … |
| Resultat af afstemningen  (for/imod/hverken for eller imod) | …/…/… |

# **Konklusioner og forslag**

## EØSU bifalder Kommissionens engagement i at arbejde for et dybere og mere fair indre marked som en af de højeste prioriteter for dens mandatperiode samt dens indsats for via Kommissionens investeringsplan for Europa at sætte fornyet skub i levering af tjenesteydelser på tværs af grænserne.

## EØSU støtter Kommissionens beslutning om at indføre håndhævelsesdirektivet 2014/67/EU[[1]](#footnote-1) for at styrke en fælles fortolkning og gennemførelse af udstationeringsdirektivet 96/71/EF[[2]](#footnote-2).

## Håndhævelsesdirektivet og det foreliggende forslag til en målrettet revision af udstationeringsdirektivet vedrører forskellige aspekter af praksissen med at udstationere arbejdstagere. Ikke alene supplerer de hinanden, de resultater, der forventes af implementeringen af håndhævelsesdirektivet, kunne også give et tydeligere billede af den faktiske situation.

## EØSU støtter i princippet Kommissionens forslag til revision af direktivet om udstationering af arbejdstagere. Princippet om lige løn for lige arbejde samme sted er hjørnestenen i søjlen for sociale rettigheder i EU.

## EØSU mener, at kollektive overenskomster er målestok for lønniveauet.

## EØSU understreger, at arbejdsmarkedsparternes eksklusive rolle ikke er blevet respekteret, og undrer sig over, hvorfor der ikke er blevet gennemført en egentlig høring af disse i overensstemmelse med artikel 154, stk. 2, i EUF-traktaten.

## EØSU hilser det i princippet velkommen, at Kommissionen fastsætter en konkret maksimal varighed af udstationeringen. Begrænsningen til 24 måneder er et skridt i den rigtige retning. En begrænsning til 6 måneder ville stemme bedre overens med de faktiske forhold i virksomhederne.

## EØSU opfordrer til, at det i direktivet om udstationering af arbejdstagere præciseres, at direktivet repræsenterer en minimumsstandard, og ikke en maksimumsstandard. Derfor bør retsgrundlaget udvides.

# **Den europæiske politiske ramme**

## Den frie bevægelighed for arbejdstagere, etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser er grundlæggende principper i Den Europæiske Union.

## Arbejdskraftens frie bevægelighed skal holdes adskilt fra den frie udveksling af tjenesteydelser i henhold til artikel 56 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (EUF-traktaten). *Arbejdskraftens frie bevægelighed* giver enhver EU-borger ret til frit at flytte til andre medlemsstater for at arbejde og bo der til dette formål og beskytter dem mod forskelsbehandling for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og andre arbejdsvilkår i forhold til den pågældende medlemsstats statsborgere.

## I modsætning hertil giver *den frie udveksling af tjenesteydelser* virksomhederne ret til at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat. Til dette formål kan de midlertidigt udstationere deres egne arbejdstagere til den anden medlemsstat for at udføre det arbejde, som er nødvendigt for at kunne levere tjenesterne.

## Den 16. december 1996 vedtog Europa-Parlamentet og Rådet for Den Europæiske Union **direktiv** **96/71/EF** om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser[[3]](#footnote-3).

## Dette direktiv har til formål at forene friheden til at levere tjenesteydelser på tværs af grænserne i henhold til artikel 56 i EUF-traktaten med en passende beskyttelse af rettighederne for arbejdstagere, der til det formål er midlertidigt udstationeret i udlandet.

## I oktober 2010 fremlagde Kommissionen med sin meddelelse "På vej mod en akt for det indre marked – For en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne – 50 forslag med henblik på at blive bedre til at arbejde, iværksætte og handle sammen"[[4]](#footnote-4) to forslag, som skulle genskabe borgernes tillid og opbakning, det ene om balancen mellem grundlæggende sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder og økonomiske friheder og det andet om udstationering af arbejdstagere.

## I marts 2010 afleverede de europæiske arbejdsmarkedsparter en rapport[[5]](#footnote-5) om konsekvenserne af EU-Domstolens afgørelser, som udstillede deres vidt forskellige syn. Mens BusinessEurope var imod en revision af direktivet (men erkendte behovet for tydeliggørelse af visse aspekter af håndhævelsen), ønskede EFS en tilbundsgående ændring.

## I december 2012 offentliggjorde Kommissionen et forslag om håndhævelse af direktiv 96/71/EF. I **håndhævelsesdirektivet**[[6]](#footnote-6) etableres der en fælles ramme af passende bestemmelser, foranstaltninger og kontrolmekanismer, der er nødvendige for en bedre og mere ensartet gennemførelse, anvendelse og håndhævelse af direktiv 96/71/EF i praksis, herunder foranstaltninger til at forebygge og straffe omgåelse og misbrug af de gældende regler. Det sørger samtidig for garanti for beskyttelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder og fjernelse af ubegrundede hindringer for den frie udveksling af tjenesteydelser.

## Fristen for omsættelse af håndhævelsesdirektivet var den 18. juni 2016, og senest den 18. juni 2019 skal Kommissionen fremlægge en rapport for Europa-Parlamentet, Rådet og EØSU om direktivets anvendelse og gennemførelse samt – der hvor det er nødvendigt – foreslå ændringer. Som led i gennemgangen skal Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og de europæiske arbejdsmarkedsparter vurdere samtlige indførte og anvendte tiltag, ud fra om de er passende og hensigtsmæssige, herunder hvorvidt de tilgængelige data om udstationering er passende.

# **Forslag om en målrettet revision af udstationeringsdirektivet**

## Ifølge de senest tilgængelige data var der i EU over 1,9 mio. udstationeringer i 2014, som berørte 0,7 %[[7]](#footnote-7) af EU's samlede arbejdsstyrke. Dette udgør en stigning på 10,3 % i forhold til 2013 og 44,4 % i forhold til 2010. Disse tal er baseret på antallet af A1-attester, som er udstedt af de nationale socialsikringsmyndigheder. Antallet af ikkeregistrerede, de facto-udstationerede arbejdstagere er ikke kendt.

## Udstationeringsdirektivet fra 1996 fastsætter EU's lovgivningsrammer for opnå en egentlig og rimelig balance mellem målene om at fremme og lette den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser, beskytte udstationerede arbejdstagere og sikre lige vilkår for nationale og udenlandske konkurrenter.

## Kommissionen har nu præsenteret et forslag om en målrettet revision af dette direktiv både for at gøre noget ved unfair praksis[[8]](#footnote-8) og for at fremme princippet om, at det samme arbejde på samme sted bør aflønnes på samme måde.

## Forslaget blev fremlagt inden fristen for omsættelse af håndhævelsesdirektivet fra 2014, og inden det var muligt at foretage en evaluering af dets gennemførelse. Mange af udfordringerne vedrørende udstationering af arbejdstagere har fortsat at gøre med en utilstrækkelig håndhævelse og manglen på kontrol i medlemsstaterne. Hovedmålet med den foreslåede revision er imidlertid at præcisere princippet om lige aflønning, hvilket kun kan opfyldes med en revision af direktiv 96/71/EF.

## I den forbindelse havde EØSU allerede anerkendt, at en effektiv gennemførelse af direktivet om udstationering ikke bør "forhindre en delvis revision af direktivet om udstationering af arbejdstagere med henblik på en konsekvent anvendelse af arbejdspladsprincippet, hvorved det skulle blive muligt ved lov at vedtage, at der altid skal gælde de samme arbejds- og lønvilkår for det samme arbejde på den samme arbejdsplads"[[9]](#footnote-9).

## Forslaget blev præsenteret uden forudgående høring af de europæiske arbejdsmarkedsparter, som sendte et fælles brev til Kommissionen med anmodning at blive hørt på behørig vis i overensstemmelse med artikel 154, stk. 2, i EUF-traktaten.

## Offentliggørelsen af Kommissionens forslag har affødt divergerende synspunkter, som har splittet medlemsstaterne, arbejdsmarkedsparterne og virksomhederne. Forslaget til direktiv bør ikke underminere konkurrenceevnen eller skabe nye barrierer for grænseoverskridende tjenesteydere. Revisionen bør på én og samme tid garantere fair konkurrence i det indre marked og forhindre forskelsbehandling mellem arbejdstagere på grundlag af nationalitet.

## I overensstemmelse med protokol nr. 2 til traktaterne[[10]](#footnote-10) sendte fjorten nationale parlamenter begrundede udtalelser til Kommissionen om, at Kommissionens forslag om revision af udstationeringsdirektivet ikke var i overensstemmelse med nærhedsprincippet, og udløste dermed gult kort-proceduren. Efter en ny gennemgang i forhold til nærhedsprincippet konkluderede Kommissionen[[11]](#footnote-11) den 20. juli, at forslaget om en målrettet revision af direktiv 96/71/EF er i overensstemmelse med nærhedsprincippet som fastlagt i artikel 5, stk. 3, i EU-traktaten, og at det ikke var nødvendigt hverken at ændre det eller at trække det tilbage. Kommissionen opretholdt derfor forslaget.

## En del af erhvervslivet mener, at forslaget strider imod proportionalitetsprincippet. Det er nogle virksomheders opfattelse, at de foreslåede ændringer vil føre til lovgivningsmæssig usikkerhed og yderligere administrative byrder. De mener, at revisionen i særlig grad vil kunne berøre virksomheder fra medlemsstater med lavere lønniveau, som agter at levere grænseoverskridende tjenesteydelser i det indre marked, og at dette strider imod hensigten om og indsatsen for at styrke konvergensen i EU.

## Andre, herunder fagforeningerne, mener, at den foreslåede revision – og navnlig ideen om "samme løn for det samme arbejde på det samme sted" – vil skabe lige konkurrencevilkår for virksomhederne og mere ensartede rettigheder for arbejdstagerne i EU. Det vil også styrke den opadgående konvergensproces inden for EU ved bl.a. at fjerne lønforskelle mellem arbejdstagere fra henholdsvis de nye og gamle medlemsstater.

## Kommissionens forslag blev ledsaget af en konsekvensanalyse[[12]](#footnote-12), hvoraf det fremgår, at de foreslåede tiltag for anvendelse af det reviderede direktiv vil kunne få forskellige virkninger for forskellige medlemsstater, sektorer og virksomheder, og at de meget begrænsede data om udstationering af arbejdstagere er et vedblivende problem.

## I 2010 offentliggjorde Eurofound en rapport om udstationerede arbejdstagere i EU[[13]](#footnote-13), som undersøgte dette fænomen i EU's medlemsstater og Norge. Rapporten kortlægger de eksisterende informationskilder om antallet af udstationeringer og giver tal for de lande, hvor der er tilgængelige oplysninger. Eurofounds research viser, at der er en mangel på data om det samlede antal udstationerede arbejdstagere rundt omkring i EU og om, hvad der karakteriserer disse.

## Eurofounds rapport er blevet efterfulgt af to nyere forskningsarbejder om en mere fair mobilitet på arbejdsmarkedet: Kort analyse af EU's medlemsstaters omsættelse af håndhævelsesdirektiv 2014/67/EU, der forbedrer håndhævelsen af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere, og svigagtige former for arbejdskontrakter og selvstændig virksomhed[[14]](#footnote-14).

# **Vigtigste ændringer i den foreslåede revision af direktiv 96/71/EF**

## Aflønning

### Kommissionen foreslår at lade henvisningen til "mindsteløn" erstattes af en henvisning til "aflønning". Ifølge Kommissionens forslag dækker "aflønning" over alle lønelementer, som er obligatoriske i værtsmedlemsstaten.

### Kommissionen fremlagde forslaget som reaktion på flere anmodninger om handling i forhold til årsagerne til lønforskelle. Ifølge Kommissionen er der en markant forskel mellem de vilkår, der anvendes for lokale arbejdstagere, og dem, der anvendes for udstationerede arbejdstagere. Ifølge den konsekvensanalyse, der ledsager forslaget, anslås lønforskellene mellem udstationerede og lokale arbejdstagere til at ligge mellem 10 % og 50 % afhængigt af land og sektor. Differentierede aflønningsregler skævvrider konkurrencevilkårene virksomhederne imellem. Konceptet "mindsteløn" er forskelligt fra de obligatoriske regler, der anvendes for lokale arbejdstagere.

### Ifølge Kommissionen kan konceptet "aflønning" derfor i højere grad bidrage til at skabe lige konkurrencevilkår på det indre marked for tjenesteydelser. Konceptet "aflønning" omfatter alle elementer, som udbetales til lokale arbejdstagere, forudsat at de er fastlagt ved lov, ved kollektive aftaler, der generelt finder anvendelse i alle lignende virksomheder i det geografiske område og inden for det pågældende erhverv eller den pågældende branche, og/eller, hvis der ikke findes en sådan ordning, ved kollektive aftaler, der er blevet indgået af de mest repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer på nationalt plan, og som anvendes på hele det nationale område. "Aflønning" kunne inkludere nogle elementer, der ikke er inkluderet i konceptet "mindsteløn", såsom anciennitetstillæg, tillæg for snavset, udmattende eller farligt arbejde, kvalitetsbonus, bonus for trettende måned, transportomkostninger, spisekuponer – selv om de fleste lande allerede har inkluderet flere af disse elementer i "mindstelønnen".

### Ifølge Kommissionen vil indførelsen af konceptet "aflønning" bidrage til at styrke klarheden med hensyn til de elementer, der indgår i aflønningen, og afhjælpe de nuværende forskelligheder på tværs af sektorerne vedrørende den obligatoriske anvendelse af kollektive aftaler. Konceptet aflønning bør endvidere fjerne enhver usikkerhed med hensyn til det lønniveau, som skal garanteres udstationerede arbejdstagere. Forslaget til revision tilstræber en kodificering af EU-domstolens sag C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto og vil dermed øge retssikkerheden for arbejdstagere og virksomheder betydeligt[[15]](#footnote-15).

### Kommissionen bemærker, at forslaget ikke vil påvirke medlemsstaternes kompetencer og traditioner med hensyn til lønfastsættelse, og at den stærke selvstændige rolle for arbejdsmarkedets parter respekteres. I denne sammenhæng er det bekymrende, at Kommissionen foreslår at fjerne passagen i det nuværende direktiv om, at "mindsteløn (defineres) i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret". Denne bestemmelse er vigtig for at respektere de forskellige nationale systemer for arbejdsmarkedsrelationer.

### I forbindelse med dette direktiv defineres begrebet aflønning i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler og/eller praksis i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er udstationeret.

### Dette direktiv forhindrer ikke, at der anvendes arbejdsbetingelser og -vilkår i værtsmedlemsstaten eller i den udstationerede arbejdstagers hjemland, som er mere fordelagtige for arbejdstagerne, navnlig gennem udøvelsen af arbejdstagernes og arbejdsgivernes grundlæggende ret til at forhandle og indgå kollektive aftaler på det relevante niveau, tage kollektive skridt, herunder strejke, for at forsvare deres interesser, beskytte arbejdstagernes leve‑ og arbejdsvilkår, herunder retten til ligebehandling.

### Medlemsstaterne er for at sikre en korrekt gennemførelse af håndhævelsesdirektivet forpligtede til på en enkelt hjemmeside at offentliggøre oplysninger om de beskæftigelsesbetingelser og ‑vilkår, der gælder for arbejdstagere, der udstationeres på deres område. Eventuelle nye forslag bør ikke påvirke denne proces i negativ retning.

### EØSU's medlemmer har indgående diskuteret spørgsmålet om "aflønning" under inddragelse af alle dette koncepts implikationer.

### Nogle medlemmer mener, at det nyintroducerede koncept er den eneste måde, hvorpå man kan sikre lige arbejdsvilkår for både udstationerede og lokale arbejdstagere, eliminere lønforskellene og sikre lige konkurrencevilkår for virksomhederne. For at garantere, at princippet om lige aflønning slår fuldt igennem, skal kollektive aftaler, der er gældende for arbejdspladsen, respekteres, uanset om de finder generel eller almindelig anvendelse.

### Andre medlemmer mener, at indførelsen af dette nye princip kan resultere i en forringet retssikkerhed og -tydelighed og i øgede administrative og økonomiske byrder. Enhver diskussion om udstationering bør tage højde for det forhold, at situationen ikke er den samme for udenlandske og indenlandske virksomheder. En udenlandsk tjenesteudbyder, som ønsker at udstationere arbejdstagere, har supplerende omkostninger alene på grund af, at der leveres tjenesteydelser i en anden medlemsstat – supplerende driftsomkostninger[[16]](#footnote-16) og indirekte udstationeringsrelaterede arbejdskraftomkostninger[[17]](#footnote-17).

## Udstationering på over 24 måneder

### Kommissionen forholder sig til spørgsmålet om udstationeringens varighed ved at fremlægge et forslag om, at når udstationeringens forventede eller faktiske varighed overstiger 24 måneder, skal den medlemsstat, til hvis område en arbejdstager er udstationeret, anses for at være det land, hvori arbejdstagerens arbejde sædvanligvis udføres. Dette skal gælde fra den første dag, hvor udstationeringen faktisk overstiger 24 måneder. Kommissionen indfører endvidere en kumuleret varighed af udstationeringsperioderne i tilfælde, hvor arbejdstagerne udskiftes.

### Det oprindelige direktiv fastsætter ingen fast grænse og fastslår, at med henblik på anvendelsen af direktivet forstås ved en "udstationeret arbejdstager" enhver arbejdstager, der i en *bestemt periode* udfører arbejde på en anden medlemsstats område end den, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.

### EØSU går i princippet ind for, at direktivet om udstationering af arbejdstagere skal omfatte en bestemmelse om begrænsning af udstationeringsperioden. I praksis har langvarige eller tilbagevendende udstationeringer og endog flerårige kædeudstationeringer stået på dagsordenen. Efter EØSU's opfattelse er begrænsningen til 24 måneder ikke hensigtsmæssig. Der bør fastsættes en betydeligt kortere periode som maksimum. Den gennemsnitlige varighed af udstationeringer i 2014 var endog kortere end fire måneder (103 dage). Derfor ville en kumulationsregel, som først gælder ved udløbet af en udstationeringsperiode på 6 måneder, være virkningsløs. Udstationeringens maksimale varighed bør begrænses til i alt 6 måneder.

### EØSU opfordrer derfor til indførelse af en bestemmelse om, at udstationeringsperioden tælles sammen fra den første dag. For at undgå, at bestemmelsen ikke fører til andet end en udskiftning af udsendte arbejdstagere, er det vigtigt, at referencepunktet herfor er den konkrete arbejdsplads. I den forbindelse skal arbejdsgiveren være forpligtet til at sikre gennemsigtighed om arbejdspladserne og bl.a. informere arbejdstagerne og de kompetente myndigheder om, hvor mange arbejdstagere, der tidligere har været beskæftiget på den pågældende arbejdsplads, og hvor længe.

### EØSU hilser det velkommen, at det ved overskridelse af den maksimale udstationeringsperiode i princippet er værtslandets arbejdsret, der gælder. EØSU anser det imidlertid for problematisk, at der i betragtning nr. 8 henvises til Rom I-forordningen ("Arbejdstageren vil navnlig være omfattet af beskyttelsen og fordelene i henhold til Rom I-forordningen"). I henhold til Rom I‑forordningens artikel 8 er individuelle arbejdsaftaler undergivet loven i det land, som parterne har aftalt.

## Underentreprise

### Kommissionens forslag giver medlemsstaterne mulighed for at anvende samme betingelser for arbejdstagere i en underentreprisekæde som dem, der gælder for hovedkontrahentens arbejdstagere. Disse betingelser skal anvendes på samme vis for både nationale og grænseoverskridende underkontrahenter i overensstemmelse med princippet om ikkediskrimination.

### Der er betydelige forskelle mellem love, regler og administrative bestemmelser eller kollektive aftaler, der finder anvendelse i medlemsstaterne for at sikre, at underentreprise ikke giver virksomheder mulighed for at undgå regler, der sikrer visse arbejds- og ansættelsesvilkår vedrørende aflønning. Der er ingen evidens, der viser, hvor mange medlemsstater der allerede anvender et sådant system, og Kommissionen har ikke som led i sin konsekvensanalyse fremlagt nogen tilbundsgående analyse af de mulige konsekvenser af sådanne regler.

### Imidlertid kunne det, for at gøre denne del af forslaget reelt effektivt, være hensigtsmæssigt at foretage en henvisning til solidarisk ansvar i hele underentreprisekæden, således som indført ved artikel 12 i håndhævelsesdirektivet[[18]](#footnote-18).

### Dertil kommer, at formuleringen "visse arbejds- og ansættelsesvilkår vedrørende aflønning" er vag og vil afstedkomme retsusikkerhed, divergerende fortolkninger og en mulig konflikt med andre dele af direktivet. Der ville tillige være sammenligningsproblemer og mange andre rent praktiske problemer, såsom adgangen til information (også i forbindelse med regeringernes pligt til at offentliggøre sådanne oplysninger i henhold til artikel 5 i direktiv 2014/67/EU og forekomsten af kollektive aftaler).

### Det er endvidere uklart, hvordan Kommissionen vil definere og anvende ikkediskriminations‑ og proportionalitetstests for sådanne bestemmelser.

### Det vil også være nødvendigt at indføre passende bestemmelser for at verificere underkontrahenters reelle selvstændige status i overensstemmelse med medlemsstaternes standarder.

## Vikarbureautjenester

### Kommissionen indfører en ny forpligtelse for medlemsstaterne ved at tilføje et nyt stykke, der fastsætter betingelserne for de i direktivets artikel 1, stk. 3, litra c), omhandlede arbejdstagere, dvs. arbejdstagere, der stilles til rådighed af et vikarbureau, der er etableret i en anden medlemsstat end den medlemsstat, hvor brugervirksomheden er etableret. De i artikel 1, stk. 3, litra c), omhandlede virksomheder skal sikre udstationerede arbejdstagere de samme vilkår, der i henhold til artikel 5 i direktiv 2008/104/EF om vikararbejde[[19]](#footnote-19) finder anvendelse på vikaransatte, der stilles til rådighed af vikarbureauer, der er etableret i den medlemsstat, hvor arbejdet udføres.

### EØSU mener ikke, at denne nye bestemmelse er nødvendig, eftersom det oprindelige udstationeringsdirektiv allerede indeholdt en sådan mulighed i artikel 3, stk. 9. Medlemsstaterne kan bestemme, at de i artikel 1, stk. 1, omhandlede virksomheder skal sikre arbejdstagere efter artikel 1, stk. 3, litra c), de samme vilkår, som dem, der gælder for vikarer i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres. Muligheden for at anvende direktiv 2008/104/EF er allerede udnyttet af hovedparten af værtslandene.

### EØSU mener, at Kommissionen bør holde sig til den eksisterende ordning. Det bør tages i betragtning, at bestemmelserne i direktiv 2008/104/EF gælder situationen i de forskellige medlemsstater, mens direktiv 96/71/EF vedrører grænseoverskridende aktiviteter. Dette blev anerkendt af Kommissionen selv i rapporten om gennemførelsen af direktiv 2008/104/EF om vikararbejde[[20]](#footnote-20).

### EØSU pointerer, at artikel 5 i direktiv 2008/104/EF er meget bredere end artikel 3, stk. 9, i direktiv 96/71/EF, og at dette på paradoksal vis kunne føre til forskellige betingelser for udstationering af arbejdstagere i henhold til artikel 1, stk. 3, litra a), b) og c), i de gældende bestemmelser.

# **Yderligere tiltag**

## Kommissionen bør tilskynde medlemsstaterne til at omsætte håndhævelsesdirektivet[[21]](#footnote-21), hvis de endnu ikke har gjort dette, og sikre, at alle medlemsstater implementerer det behørigt. Efter to år bør Kommissionen evaluere dets virkning og fastslå, om de vedtagne tiltag har udmøntet sig i en passende og effektiv implementering og håndhævelse, da dette er nøgleelementerne i beskyttelsen af udstationerede arbejdstageres rettigheder og sikringen af lige konkurrencevilkår for tjenesteudbyderne.

## Kommissionen bør levere en tilbundsgående analyse af situationen i de forskellige EU‑medlemsstater samt reel kvantitativ information om udstationerede arbejdstagere og metoderne til gennemførelse og håndhævelse af det eksisterende direktiv.

## Rådigheden over pålidelige data om udstationerede arbejdstagere er en betingelse for en effektiv debat om deres specifikke karakteristika og behov for beskyttelse.

## Hvis Kommissionen ønsker at sikre fair konkurrence, bør dens næste skridt også fokusere på bekæmpelse af svigagtig praksis og eliminering af ulovligt og sort arbejde, navnlig misbrug i form af skuffeselskaber.

## Kommissionen bør sætte mere fart i den økonomiske og sociale opadgående konvergens i EU, samtidig med at der sikres fair mobilitet for arbejdstagere som led i levering af tjenesteydelser på tværs af grænserne.

## Kommissionen bør høre arbejdsmarkedets parter, anerkende deres autonomi og respektere kollektive aftaler, som er relevante i denne forbindelse.

## EØSU slår til lyd for, at det i forbindelse med revisionen præciseres, at direktivet om udstationering af arbejdstagere ikke er et rent indre markedsinstrument, men et instrument til beskyttelse af arbejdstagere. Dette kræver en udvidelse af retsgrundlaget til også at omfatte den social- og arbejdsmarkedspolitiske lovgivning (EUF-traktatens artikel 153 og 155). Revisionen af direktivet skal også rette den fejlfortolkning af direktivet som maksimumstandard, der er opstået gennem en række af Domstolens domme (Laval, Rüffert, Kommissionens sag mod Luxembourg), og genetablere direktivets karakter som minimumsstandard.

Bruxelles, den 22. november 2016

Pavel Trantina

Formand for Sektionen for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen"), [EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:DA:HTML). [↑](#footnote-ref-1)
2. Europa-Parlamentet og Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser ([EFT L 18 af 21.1.1997](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:DA:HTML)). [↑](#footnote-ref-2)
3. [EUT L 18 af 21.1.1997, s. 1](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1997:018:SOM:DA:HTML). [↑](#footnote-ref-3)
4. COM(2010) 608 final/2. [↑](#footnote-ref-4)
5. Teksten blev forelagt under konferencen om udstationering af arbejdstagere og arbejdstagerrettigheder, som blev afholdt af det spanske formandskab den 23. marts 2010 i Oviedo. Drøftelserne afslørede atter, at der var meningsforskelle blandt de berørte parter. [↑](#footnote-ref-5)
6. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen"), [EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:DA:HTML). [↑](#footnote-ref-6)
7. Det skal tages i betragtning, at situationen varierer fra land til land, og 0,7 % er blot et gennemsnit. Realiteten svinger mellem 0,5 % og 3,6 %, og konsekvenserne er ligeledes forskellige fra medlemsstat til medlemsstat. [↑](#footnote-ref-7)
8. EØSU's udtalelse om en mere fair arbejdskraftmobilitet i EU, vedtaget den 27. april 2016, [EUT C 264 af 20.7.2016, s. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2016:264:SOM:DA:HTML). [↑](#footnote-ref-8)
9. EØSU's udtalelse om det indre markeds sociale dimension, vedtaget den 14. juli 2014, pkt. 1.7, [EUT C 44 af 11.2.2011, s. 90](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:044:SOM:DA:HTML). [↑](#footnote-ref-9)
10. Protokol nr. 2 til traktaterne om anvendelse af nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet. [↑](#footnote-ref-10)
11. Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet og de nationale parlamenter om forslag til direktiv om ændring af direktivet om udstationering af arbejdstagere for så vidt angår nærhedsprincippet, jf. protokol nr. 2, COM(2016) 505 final af 20. juli 2016. [↑](#footnote-ref-11)
12. Impact Assessment accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, SWD(2016) 52 final af 8. marts 2016 (foreligger ikke på dansk). [↑](#footnote-ref-12)
13. Eurofound-rapport: "Posted workers in the European Union", Roberto Pedersini og Massimo Pallini, offentliggjort 2010. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/posted-workers-in-the-european-union>. [↑](#footnote-ref-13)
14. De første resultater af begge forskningsprojekter blev præsenteret på EØSU's arbejdsmarkedsobservatoriums konference "Towards a fairer mobility within the EU", der blev afholdt den 28. september 2016. [↑](#footnote-ref-14)
15. I sag C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto slog EU-Domstolen fast, at "mindsteløn" ikke kan være afhængig af den udstationerende arbejdsgivers frie valg, udelukkende med det formål at tilbyde lavere lønomkostninger end omkostningerne til lokal arbejdskraft. Domstolen slog endvidere fast, at dagpenge, der udgør godtgørelse for at skulle være væk hjemmefra, også skal udbetales til udstationerede arbejdstagere på samme niveau som til lokale arbejdstagere i en lignende situation. Domstolen afviser derfor påstanden om, at en arbejdsgiver uanset de berørte arbejdstageres kvalifikationer og anciennitet kan anvende den laveste lønklasse. [↑](#footnote-ref-15)
16. Indirekte omkostninger: omkostninger forbundet med at sætte sig ind i administrative krav og regler i andre medlemsstater, f.eks. notifikationsprocedurer, oversættelse af dokumenter, samarbejde med tilsynsmyndigheder. [↑](#footnote-ref-16)
17. Denne indirekte udstationeringsrelaterede arbejdskraftomkostning kan være på op til 32 %. Dette er blandt de indledende resultater af en pilotundersøgelse om arbejdskraftomkostninger i forbindelse med grænseoverskridende tjenesteydelser ("Labour cost in cross‑border services"), udført af Department of Public Economy and Administration ved Krakow University of Economics. Disse resultater blev præsenteret på EØSU's arbejdsmarkedsobservatoriums konference "Towards a fairer mobility within the EU", der blev afholdt den 28. september 2016. [↑](#footnote-ref-17)
18. Artikel 12 i håndhævelsesdirektiv 2014/67/EU om underkontrahentansvar. [↑](#footnote-ref-18)
19. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde, [EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=CELEX:32008L0104). [↑](#footnote-ref-19)
20. Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om gennemførelse af direktiv 2008/104/EF om vikararbejde, COM(2014) 176 final. [↑](#footnote-ref-20)
21. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked ("IMI-forordningen"), [EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2014:159:SOM:DA:HTML). [↑](#footnote-ref-21)