



Folketinget, Europaudvalget
Christiansborg
1240 København K

Ministeren

Dato: 19. oktober 2010
J.nr.: 10/20210

Ministeren for flygtninge, indvandrere og integrations besvarelse af spørgsmål nr. 1 af 20. september 2010. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Per Clausen (EL).

KOM (2010) 0378

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere.

Spørgsmål nr. 1:

Ministeren bedes kommentere henvendelsen fra LO vedrørende Kommissionens direktivforslag om udstationerede virksomhedsansatte og sæsonarbejdere af den 27. august (Europaudvalget KOM (2010) 0378 – bilag 1)

Svar:

Der er tale om to direktivforslag fra Kommissionen fremsat den 13. juli 2010 om henholdsvis indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede (KOM (2010) 0379) og direktiv til fastsættelse af betingelser for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde (KOM (2010) 0378).

Begge forslag er omfattet af forbeholdet for retlige og indre anliggender.

Landsorganisationen i Danmark (LO) afgav som led i den nationale EU-procedure sit høringssvar vedrørende begge forslag den 27. august 2010.

Direktivet om virksomhedsinternt udstationerede (koncernarbejderdirektivet)

I høringssvaret anfører LO blandt andet, at der ikke synes at foreligge overbevisende argumentation for behovet for forslaget, herunder med henvisning til at der allerede foreligger et Blue Card-direktiv (2009/50/EF) om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret arbejdskraft. LO udtrykker endvidere bekymring for, at der ikke vil være ligebehandling mellem statsborgere fra medlemsstaterne og virksomheds-

internt udstationerede, hvad angår arbejdsvilkår, herunder løn, og at formålet med direktivet er at skaffe billig arbejdskraft på grundlag af anvendelse af udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF), der efter en række EU-domme, efter LO's opfattelse giver en utilfredsstillende beskyttelse af arbejdstagerne. Der ønskes i stedet en henvisning til artikel 45 i traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF). LO udtrykker desuden bekymring for, at der bl.a. i artikel 14, stk. 1, henvises til kollektive overenskomster, som anvendes på "hele" det nationale område, hvilket kan give problemer for overenskomster, der kun dækker dele af landet. Endeligt har LO ønsket en mere udførlig angivelse af på, hvilken måde de "forsker", der er undtaget i art. 2, stk. 2, litra a, adskiller sig fra arbejdskraften i direktivet i øvrigt, hvad der forstås ved "koncern" i art. 3, litra b, samt hvad der forstås ved en "specialist" i art. 3, litra f.

Jeg vil først og fremmest gerne henvise til, at det fremgår af Kommissionens begrundelse for forslaget, at virksomhedsinternt udstationerede er udelukket fra anvendelsesområdet for Blue Card-direktivet, hvorfor et selvstændigt direktiv for denne persongruppe er vurderet nødvendigt af Kommissionen.

I forhold til det anførte om arbejdsvilkår, herunder løn, fremgår det af artikel 14, stk. 1, at en virksomhedsinternt udstationeret ifølge forslaget opnår de rettigheder i forhold til arbejds- og ansættelsesvilkår, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere i en lignende situation, som fastsat i love og administrative bestemmelser og/eller alment gældende kollektive overenskomster i den medlemsstats, som de har fået indrejse i. Kommissionen anfører, at denne bestemmelse blandt andet er begrundet i, at Kommissionen ønsker at sikre ligebehandling mellem udstationerede arbejdstagere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, og virksomhedsinternt udstationerede, hvad angår arbejdsvilkår. Med andre ord er Kommissionens formål at sikre, at en tredjelandsstatsborger, der kommer som virksomhedsinternt udstationeret fra lande uden for EU, ikke behandles anderledes end en EU-borger eller en tredjelandsstatsborger, der allerede har lovligt ophold i et EU-land og udstationeres af sin arbejdsgiver til et andet EU-land i overensstemmelse med direktiv 96/71/EF. Det vurderes bl.a. at være baggrunden for, at Kommissionen ikke – som i Blue Card-direktivet – henviser til ligebehandling mellem EU-statsborgere og indehavere af et Blue Card eller til ligebehandlingsprincippet i artikel 45, stk. 2, i (TEUF) om arbejdskraftens fri bevægelighed inden for Unionen.

I øvrigt har Beskæftigelsesministeriet oplyst, at LO's henvisning til retspraksis vedrørende udstationeringsdirektivet ikke kan overføres til dette direktiv. Udstationeringsdirektivet er vedtaget med hjemmel i traktatens bestemmelser om fri bevægelighed for tjenesteydelser.

For så vidt angår spørgsmålet om lokale overenskomster er forslaget om virksomhedsinternt udstationerede et minimumsdirektiv, herunder hvad angår lønvilkår jf. forslagets artikel 4, stk. 2. Det betyder også, medlemslandene kan vælge at anvende overenskomster, der alene dækker dele af landet. For så vidt angår spørgsmålet om kollektive overenskomster forventes det, at der vil komme en nærmere afklaring af denne bestemmelse i de videre forhandlinger.

Ifølge Kommissionens begrundelse for forslaget er det korrekt, at der potentielt kan være overlapning mellem det kommende direktiv om virksomhedsinternt udstationeret og forsker-direktivet (2005/71/EF). Dette er baggrunden for, at Kommissionen foreslår at udelukke tredjelandstatsborgere, der ansøger om ophold i en medlemsstat som forskere som defineret i forskerdirektivet for at gennemføre et forskningsprojekt. I de videre forhandlinger vil en nærmere afgrænsning af dette i praksis blive undersøgt nærmere.

Begrebet "koncern" er defineret i artikel 3, litra I, som to eller flere virksomheder, der i medfør af national lovgivning anses for at være forbundet, idet en virksomhed, direkte eller indirekte, ejer størstedelen af den anden virksomheds tegnede kapital eller besidder flertallet af de stemmerettigheder, der er knyttet til de kapitalandele, som den anden virksomhed har udstedt, eller kan udpege mere end halvdelen af medlemmerne af den anden virksomheds administrations-, ledelses- eller tilsynsorganer.

Begrebet specialist er defineret i artikel 3, litra f, som en person, der besidder en for værtsenheden vigtig og særlig branchespecifik viden, idet der ikke alene tages hensyn til viden, der er specifik for værtsenheden, men også til, om personen har et højt kvalifikationsniveau inden for en type arbejde eller handel, som kræver særlig faglig viden. Det forventes, at det i de videre forhandlinger vil blive diskuteret nærmere, hvorvidt denne definition er fyldestgørende.

Sæsonarbejderdirektivet

LO har i sit høringssvar blandt andet oplyst, at organisationen ikke kan støtte forslaget i dets nuværende udformning, men det anerkendes, at der kan være et stort behov for en fællesskabsretlig regulering af betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde. LO udtrykker bekymring for social dumping gennem ringere løn- og ansættelsesvilkår og sår tvivl om Kommissionens antagelse om, at der er sandsynlighed for en stadig forøgelse af det strukturelle behov for lavt uddannet og lavt kvalificeret arbejdskraft.

LO ønsker desuden, at:

- a) ligebehandlingsprincippet gennemført som gennemgående og bærende for hele direktivet,
- b) at modvirkning af social dumping gøres til direktivets hovedmålsætning,
- c) at sæsonbestemte aktiviteter gives en mere bestemt definition,
- d) at det skal fastsættes, at arbejdskontraktens vilkår skal være af en sådan art, at de udgør ligebehandling,
- e) at betaling for indkvartering skal ske med udgangspunkt i det lejedes værdi,
- f) Art. 16 stk. 1, skal erstattes med krav om ligebehandling, og
- g) Art. 17, leddet vedrørende godkendelse, udgår.

Det fremgår af Kommissionens begrundelse for forslaget, at EU's økonomier har et strukturelt behov for sæsonarbejde, og Kommissionen vil under de videre forhandlinger om forslaget blive anmodet om at henvise til eventuelle undersøgelser, der påviser dette.

Til LO's henvisning til prognoser om ledighed har Beskæftigelsesministeriet – uden i øvrigt at vurdere ønskværdigheden af direktivet - oplyst, at den demografiske udvikling i Danmark og resten af Europa med faldende befolkningsudvikling betyder, at Europas samlede arbejdsstyrke vil falde betragteligt. Samtidig kan der sagtens forekomme den situation, at der vil være et misforhold mellem den arbejdskraft, der f.eks. efterspørges i Danmark og tilgængelig arbejdskraft i resten af Europa. Dette kendes allerede i dag inden for visse typer af sæsonarbejde og i landbruget.

For så vidt angår LO's bekymring om ringere løn- og ansættelsesvilkår fremgår det af forslagens artikel 16, stk. 1, at sæsonarbejdere har ret til de arbejdsvilkår med hensyn til bl.a. løn, afskedigelse, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, som gælder for sæsonarbejdere i henhold til lovgivning eller administrative bestemmelser og/eller alment gældende kollektive overenskomster i den medlemsstat, som har udstedt indrejsetilladelse i henhold til direktivet.

For så vidt angår LO's øvrige ønsker bemærkes til punkt a), d) og f) om ligebehandling, at der i direktivets artikel 16 lægges op til samme rettigheder som statsborgere på en række områder, herunder foreningsfrihed og frihed til medlemskab af en arbejdstagerorganisation, bestemmelser i national lovgivning på visse socialsikringsområder (som omhandler forordning (EF) nr. 883/2004, udbetaling af lovbestemte pensioner og adgang til varer og tjenester med visse undtagelser.

For så vidt angår punkt b) er et af hovedformålene med direktivet ifølge Kommissionens begrundelse at imødegå problemer med udnyttelse af visse sæsonarbejdere og ulovligt ophold og ulovlig beskæftigelse samt sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår og boligforhold mv. for denne persongruppe.

Det forventes, at der i de videre forhandlinger vil blive arbejdet videre med definitionen af sæsonbestemte aktiviteter, jf. punkt c), og tilsvarende gælder spørgsmålet i punkt e) om betaling for indkvartering. For så vidt angår spørgsmålet i punkt g) om artikel 17 om lettere klageadgang, vil Kommissionens anførte krav om sæsonarbejderens godkendelse til at en tredjepart kan indtræde som i klager til civilretlige eller administrative instanser, bliver vurderet nærmere.

Med venlig hilsen

Birthe Rønn Hornbech