

NOTAT



18. november 2013

J.nr. 2013-3509

JAIC/ZJJ

Samlenotat vedrørende forslag til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed, KOM (2013) 236

- *Generel indstilling*

Nyt notat.

1. Resumé

Europa-Kommissionen har den 26. april 2013 fremlagt forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed.

Formålet med direktivforslaget er at sikre en bedre og mere ensartet anvendelse af artikel 45 i TEUF og forordning (EU) nr. 492/2011 om borgernes ret til at arbejde i en anden medlemsstat og således gøre det lettere for borgerne at udøve deres eksisterende rettigheder i praksis.

Direktivforslaget bygger på en konstatering af, at offentlige og private arbejdsgivere ofte har manglende kendskab til EU-reglerne, hvilket kan skabe problemer i form af forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, samt at vandrende arbejdstagere og deres familier ikke ved, hvor de skal henvende sig i værtslandet, hvis de står over for problemer vedrørende deres ret til fri bevægelighed. Forslaget sigter til at modvirke disse hindringer og at hjælpe med til at forebygge eventuel forskelsbehandling af arbejdstagere på grundlag af nationalitet ved at foreslå praktiske løsninger.

Det foreslås, at medlemsstaterne udpeger et organ til fremme, analyse, overvågning af samt støtte for ligebehandling af alle arbejdstagere eller deres familiemedlemmer mm., hvilket vil kunne indebære ny lovgivning.

Hjemmelsgrundlaget er artikel 46 i TEUF, hvilket bl.a. medfører, at forslaget kan vedtages med kvalificeret flertal.

2. Baggrund

Arbejdskraftens frie bevægelighed indebærer, at EU-borgere frit kan rejse til en anden medlemsstat for at arbejde og bo. EU-borgere, der rejser til en anden medlemsstat med henblik på beskæftigelse, har ret til ikke at blive forskelsbehandlet på grund af deres nationalitet med hensyn til adgang til beskæftigelse, beskæftigelsesvilkår, adgang til sociale fordele og skattefordele, medlemskab af fagforeninger, adgang til uddannelse, adgang til bolig og adgang til uddannelse for børn.

Der er i de senere år gennemført en række undersøgelser og udarbejdet rapporter af eksperter på området for fri bevægelighed for arbejdstagere. Kommissionen gennemførte endvidere en offentlig høring fra juni til august 2011, hvor borgere og organisationer blev opfordret til at udtale sig om de største udfordringer, som arbejdstagere står over for i praksis, når de ønsker at udøve deres ret til fri bevægelighed.

Nogle af de problemer, som er blevet påvist i forbindelse med undersøgelserne, er ifølge Kommissionen:

- Offentlige myndigheders manglende overholdelse af EU-retten (ikke overensstemmende lovgivning eller ukorrekt anvendelse) og virkningen på vandrende EU-arbejdstagere.
- Arbejdsgivernes og juridiske rådgiveres manglende overholdelse af EU-retten (ude af stand eller uvillige til at anvende EU-retten korrekt) og virkningen på vandrende arbejdstagere i EU.
- Vandrende EU-arbejdstageres manglende adgang til information eller midler til at sikre deres rettigheder.

Kommissionen har gennemført en konsekvensanalyse af forskellige politiske løsningsmodeller. Konklusionen i analysen er, at den foretrukne løsningsmodel er et direktiv kombineret med andre initiativer.

Kommissionen har derfor den 26. april 2013 fremsat forslag til direktiv om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed. Direktivet har til formål at øge de nationale myndigheders opmærksomhed på området og styrke deres indsats mod forskelsbehandling på grund af nationalitet.

Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF artikel 46. Forslaget skal herefter vedtages med kvalificeret flertal i overensstemmelse med den almindelige lovgivningsprocedure med Europa-Parlamentet, jf. TEUF artikel 294.

3. Formål og indhold

Direktivforslaget har til formål at fremme en bedre og mere ensartet anvendelse af de rettigheder, som EU-lovgivningen om arbejdstageres og deres familiemedlemmers udøvelse af retten til fri bevægelighed allerede giver.

Direktivforslaget har ikke til formål at skabe nye rettigheder for vandrende arbejdstagere, men foreslår foranstaltninger, som skal sikre, at arbejdstagerens ret til fri bevægelig er reel, samt fjerne de hindringer, arbejdstagerne støder på, når de bevæger sig på tværs af grænserne. For at nå dette mål fastlægger direktivforslaget retlige forpligtelser for medlemsstaterne.

Artikel 1: Genstand

Artikel 1 beskriver direktivets formål, som er at fremme en bedre og mere ensartet anvendelse af TEUF artikel 45 og af forordning (EU) nr. 492/2011.

Artikel 2: Anvendelsesområde

Det foreslås, at direktivet finder anvendelse i tilfælde af forskelsbehandling på grund af nationalitet i forhold til spørgsmål, som er omfattet af forordning (EU) nr. 492/2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen. Forslaget ændrer ikke ved anvendelsesområdet for forordningen.

Artikel 3: Håndhævelse af rettigheder – klageadgang – tidsfrister

Bestemmelsen pålægger medlemsstaterne at sikre vandrede arbejdstagere passende klagemuligheder på nationalt plan. Enhver vandrede arbejdstager, som mener at have været udsat for forskelsbehandling på grund af nationalitet, skal sikres adgang til passende administrative og/eller retlige procedurer for at anfægte den diskriminerende adfærd. Dette skal kunne ske selv efter, at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

I artikel 3, stk. 2, er det anført, at bestemmelsens stk. 1 ikke tilsidesætter nationale tidsfrister for anlæggelse af sager. Det er derfor overladt til de enkelte medlemsstater selv at fastsætte tidsfrister for anlæggelse af sager. Fastlæggelse af tidsfrister må dog skulle ske i overensstemmelse med den almindelige pligt for medlemsstaterne til at sikre en effektiv håndhævelse af EU-retten.

Artikel 4: Aktion af foreninger, organisationer og andre juridiske personer

Bestemmelsen pålægger medlemsstaterne at sikre, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der har en legitim interesse i at fremme retten til fri bevægelighed for arbejdstagere, er berettigede til at indlede enhver administrativ eller retlig procedure på vegne af eller til støtte for vandrede EU-arbejdstagere, når der er sket en krænkelse af deres rettigheder.

Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med betragtning 15, af hvilken det fremgår, at foreninger og juridiske personer med henblik på at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse bør have beføjelse til – enten på vegne af eller til støtte for ethvert offer for forskelsbehandling – at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.

Artikel 5: Strukturer - organer

Bestemmelsen pålægger medlemsstaterne at udpege en struktur eller et organ, der kan fremme udøvelsen af retten til fri bevægelighed ved at stille oplysninger til rådighed samt støtte vandrede EU-arbejdstagere. Det foreslås, at organet skal yde bistand til personer, som mener sig forskelsbehandlet på grund af nationalitet, og at organet skal gennemføre uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre uvildige rapporter.

Medlemsstaterne kan beslutte, at kompetencen tildeles eksisterende organer, som er oprettet med henblik på at behandle andre former for ulovlig forskelsbehandling, eller agenturer, der på nationalt plan har til opgave at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.

Artikel 6: Dialog

Bestemmelsen har til formål at fremme en dialog mellem relevante ikke-statslige organisationer og arbejdsmarkedets parter.

Artikel 7: Formidling af information

Bestemmelsen fastslår en forpligtelse for medlemsstaterne til at informere om relevante bestemmelser, der allerede gælder, jf. forordningen. Bestemmelsen pålægger også medlemsstaterne at sikre, at oplysninger om retten til fri bevægelighed gøres let tilgængelige gennem Dit Europa (oplysningstjeneste om grundlæggende rettigheder i henhold til EU-retten mv.) og Eures.

Artikel 8: Mindstekrav

Der er tale om et minimumsdirektiv, og medlemsstaterne kan derfor vælge at indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i direktivet foreskriver. Gennemførelse af direktivet berettiger ikke til en nedsættelse af niveauet for arbejdstagerbeskyttelsen på det område, der er dækket af direktivet.

Medlemsstaterne tillægges endvidere ret til at bestemme, at kompetencen i det organ, som foreslås i artikel 5, udvides til også at omfatte forbuddet mod forskelsbehandling på grund af nationalitet for EU-borgere og deres familiemedlemmer, der udøver deres ret til fri bevægelighed, jf. artikel 21 i TEUF og opholdsdirektivet.

Artikel 9: Gennemførelse

Bestemmelsen giver medlemsstaterne to år til at gennemføre direktivet.

Artikel 10: Rapport

Kommissionen skal i henhold til denne artikel aflægge rapport over for Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om gennemførelsen af direktivet.

Artikel 11: Ikrafttrædelse

Direktivet træder i kraft dagen efter offentliggørelse i Den Europæiske Unions Tidende.

Artikel 12: Adressater

Direktivet er rettet til medlemsstaterne.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentets Udvalg om Beskæftigelse og Sociale Anliggender har taget stilling den 5. november 2013. Der stilles forskellige ændringsforslag i betænkningen, herunder bl.a. at de i artikel 4 nævnte organer skal have ret til at blande sig i en sag på vegne af en kollektiv interesse, samt at der i henhold til artikel 5 skal ydes gratis rådgivning vedrørende alle relevante aspekter af den nationale arbejdsret.

5. Nærhedsprincippet

Det er Kommissionens vurdering, at forslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet, da hovedformålet med forslaget er at sikre en korrekt og effektiv anvendelse af allerede gældende EU-regler om fri bevægelighed.

Ifølge Kommissionen kan den nødvendige juridiske klarhed og retssikkerhed kun skabes på EU-plan ved indførelse af forebyggende foranstaltninger såsom en garanti for passende retsmidler og formidling af oplysninger, støtte og rådgivning i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis.

Regeringen er enig i Kommissionens vurdering af, at forslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

6. Gældende dansk ret

TEUF artikel 45 og forordning (EU) nr. 492/2011

Efter TEUF artikel 45 sikres arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionens område, hvilket forudsætter afskaffelse af enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling af medlemsstaternes arbejdstagere for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår.

Arbejdskraftens frie bevægelighed er præciseret i forordning (EU) 492/2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed. Artikel 45, stk. 4, suppleres således af artikel 8 i forordning 492/2011, hvoraf det fremgår, at en arbejdstager, der er statsborger i en medlemsstat og er beskæftiget på en anden medlemsstats område, har ret til ligestilling med hensyn til medlemskab af fagforeninger og udøvelse af fagforeningsrettigheder mv.

Forordningen har direkte virkning i medlemsstaterne.

EU-rettens forbud mod nationalitetsdiskrimination gælder alene i forhold til andre medlemsstatsborgere og alene inden for traktatens anvendelsesområde.

Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Forskelsbehandlingsloven (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., jf. lbkg. nr. 1349 af 16. december 2008) forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Forbuddet gælder blandt andet i forholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager og betyder, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Forskelsbehandling på grund af nationalitet er ikke i sig selv omfattet af forskelsbehandlingsloven, men krav om bestemt nationalitet/statsborgerskab kan efter omstændighederne være indirekte forskelsbehandling pga. national og/eller etnisk oprindelse. Nationalitet svarer til statsborgerskab.

EU-direktiv 2000/78 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (diskriminationsgrundene religion og tro, handicap, alder og seksuel orientering) og bestemmelser vedrørende arbejdsmarkedet i EU-direktiv 2000/43 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse er implementeret i dansk ret ved forskelsbehandlingsloven.

Information om beskæftigelse i Danmark

På hjemmesiden Workindenmark.dk er det muligt for arbejdstagere fra andre lande, for arbejdsgivere og for andre interesserede parter at finde oplysninger om beskæftigelsesvilkår og -betingelser for arbejde i Danmark. Hjemmesiden, som er udarbejdet på engelsk, administreres af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering. Desuden findes der information på Eures.dk. Endelig findes relevant landeinformation på den europæiske portal <http://ec.europa.eu/eures/>.

EU-ophold i Danmark – udstedelse af opholdsdokument

Statsforvaltningerne udsteder opholdsdokumenter til EU-borgere og deres familiedlemmer i henhold til opholdsbekendtgørelsen. Der skal udstedes et opholdsdokument til EU-borgere, der ønsker at opholde sig i Danmark i mere end tre måneder eller seks måneder, hvis disse er arbejdssøgende. Et opholdsdokument gælder som dokumentation for, at en EU-borger eller dennes familiemedlem har ret til at opholde sig i Danmark (www.statsforvaltningen.dk).

Nyidanmark.dk – reglerne for indrejse og ophold i Danmark

Nyidanmark.dk drives af Udlændingestyrelsen og Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering og er den officielle internetportal om reglerne for indrejse og ophold i Danmark.

SOLVIT – et problemløsningsnetværk

SOLVIT er et europæisk problemløsningsnetværk. Der findes et SOLVIT-center i alle EU/EØS-lande, og SOLVIT-centeret drives i Danmark af statens Indre Markeds Center (Erhvervsstyrelsen). SOLVIT har til opgave at finde konkrete løsninger på problemer, der skyldes, at en offentlig myndighed ikke anvender lovgivningen om den fri bevægelighed korrekt, eller at national lovgivnings EU-kongruens betvivles i en konkret sag. SOLVIT kan bl.a. hjælpe borgere, der oplever vanskeligheder i forbindelse med at udøve deres rettigheder til fri bevægelighed og social sikring.

Klageadgang på ligebehandlingsområdet

Ligebehandlingsnævnet, som er et uafhængigt administrativt klagenævn, behandler konkrete klager over forskelsbehandling i situationer både på arbejdsmarkedet og uden for arbejdsmarkedet. Nævnets kompetence er afgrænset i lov om Ligebehandlingsnævnet, jf. lovbekendtgørelse nr. 905 af 3. september 2012. I sager om forhold på arbejdsmarkedet kan nævnet tage stilling til klager over ulovlig forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og national, social eller etnisk oprindelse. I sager om forhold uden for arbejdsmarkedet kan nævnet alene tage stilling til klager over forskelsbehandling på grund af køn, race og etnicitet.

Uafhængige organer på ligebehandlingsområdet

Institut for Menneskerettigheder har siden 2003 fungeret som uafhængigt organ (EU direktiv krav) på området race/etnisk oprindelse, og siden 2011 som uafhængigt organ (EU direktiv krav) på køn. Et uafhængigt organ skal:

- assistere ofre for diskrimination og forskelsbehandling med at få behandlet deres klager
- indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling
- offentliggøre uafhængige rapporter og udarbejde anbefalinger (henstillinger).

Endvidere er instituttet udpeget som overvågende organ i forhold til implementeringen af FN's handicapkonvention.

7. Konsekvenser

a. Lovmæssige konsekvenser

Hensigten med direktivet er ikke at ændre på EU-borgeres eksisterende rettigheder vedrørende fri bevægelighed på arbejdsmarkedet. Direktivet giver derfor ikke anledning til ændringer i de gældende materielle regler herom.

I direktivet foreslås, at medlemsstaterne udpeger en struktur eller et eller flere organer til fremme, analyse, overvågning af samt støtte for ligebehandling af alle arbejdstagere eller deres familiemedlemmer m.fl. Det vil evt. kunne indebære ny lovgivning, hvis karakter afhænger af, om kompetencerne skal tillægges et nyt eller et allerede eksisterende organ.

b. Statsfinansielle og samfundsøkonomiske konsekvenser

De rettigheder, som følger af forordning (EU) nr. 492/2011, og som forslaget ønsker at sikre håndhævelse af, er allerede gældende i Danmark, og medfører derfor ikke yderligere statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser.

En gennemførelse af direktivets bestemmelse om udpegning af en struktur eller et eller flere organer til fremme, analyse, overvågning af samt støtte for ligebehandling af alle arbejdstagere eller deres familiemedlemmer uden forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, vil kunne betyde en merudgift for staten til oprettelse/udbygning, drift mm. Omfanget afhænger af hvilket format, der vælges.

Det kan endvidere ikke udelukkes, at selve vedtagelsen og gennemførelsen af direktivet vil betyde mere opmærksomhed på sager om forskelsbehandling på grund af nationalitet, og at dette vil indebære, at der vil komme flere sager til pådømmelse ved domstolene mv.

c. Administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for erhvervslivet.

8. Høring

Forslaget har været sendt i høring til medlemmerne af EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) er enig i, at udøvelse af arbejdstagerens ret til fri bevægelighed er vigtig at håndhæve. FA giver dog samtidig udtryk for, at direktivforslagets bestemmelser allerede er dækket af den gældende lovgivning om ligebehandling og forbud mod forskelsbehandling.

Endvidere fremhæver FA, at det er vigtigt at sikre, at virksomhederne ikke som følge af direktivforslaget pålægges nye eller større administrative byrder.

Kommunernes Landsforening (KL) er umiddelbart positivt stemt over for initiativer, der skal øge den fri bevægelighed ved at forbedre/gøre opmærksom på den fri bevægelighed for arbejdstagere på det europæiske arbejdsmarked. KL bemærker i øvrigt, at fri bevægelighed og mobilitet på arbejdsmarkedet er en af metoderne til at nedbringe den høje arbejdsløshed, der på nuværende tidspunkt eksisterer i Europa især blandt unge.

KL er dog af den opfattelse, at retten til den fri bevægelighed allerede er reguleret af artikel 45 i TEUF og forordning 492/2011, som EU-borgere allerede kan støtte

ret på. KL er derfor af den opfattelse, at der vil være tale om dobbeltregulering, såfremt nærværende direktivforslag vedtages, og at der ville kunne opstå fortolkningstvivil mellem ovennævnte forordning og det foreslåede direktiv.

KL bemærker endeligt, at KL ikke kan støtte direktivforslagets artikel 5, nr. 2, litra a) om at yde uafhængig juridisk og eller anden bistand til arbejdstagere. I givet fald bør der også ydes hjælp til arbejdsgivere.

LO støtter arbejdskraftens frie bevægelighed inden for EU. Det er imidlertid en forudsætning for støtten, at de vandrende arbejdstagere fra andre medlemslande bliver beskæftiget i Danmark på danske løn- og arbejdsvilkår, herunder på vilkår i henhold til de danske, kollektive overenskomster.

LO bemærker videre, at det er afgørende, at den danske model med regulering ved kollektive overenskomster og de faglige organisationers rolle i forbindelse med håndhævelsen af arbejdstageres rettigheder respekteres. Derfor advarer LO imod bl.a. alternative tvistløsningssystemer, som forslaget artikel 4 og især artikel 5, stk. 1, lægger op til.

LO henviser til LO's høringssvar af 1. februar 2007 om forslag til lov om Klagenævnet for Ligebehandling, hvor LO advarede mod oprettelsen af et administrativt klagenævn på ligebehandlingsområdet. LO henviste dengang blandt andet til, at der allerede fandtes et alternativt tvistløsningssystem i form af det fagretlige system, og at et administrativt klagenævn ville indebære en uacceptabel forskelsbehandling mellem medlemmer af overenskomstbærende og ikke-overenskomstbærende organisationer.

LO henviser til, at de samme bemærkninger er relevante i forhold til det aktuelle direktivforslag, og at etablering af et organ i hver medlemsstat, der skal yde juridisk bistand til arbejdstagere vil indebære, at disse organer opererer i direkte konkurrence med fagforeningerne.

LO anfører, at bestemmelserne i direktivforslagets artikel 4 og artikel 5, stk. 1, ikke må få et anvendelsesområde, der går videre end, hvad der i dag allerede følger af lovgivningen. Der henvises til de gældende regler i forskelsbehandlingsloven.

LO anfører videre, at det i en dansk kontekst er helt misvisende, at der i direktivforslagets artikel 4-6 er nævnt alle mulige foreninger, organisationer og juridiske personer samt "relevante ikke-statslige organisationer", når fagforeninger alene er nævnt i bemærkningerne til art. 4 under pkt. 3.4.2.2. LO henviser til, at direktivforslaget har til formål at sikre arbejdstageres rettigheder, og at disse rettigheder sikres i Danmark gennem medlemskab af de faglige organisationer.

Endelig anfører LO, at forslaget artikel 4, stk. 1, indeholder et godkendelseskrav, der er helt uforeneligt med den danske, kollektive arbejdsret. Det er overenskomstens parter, der håndhæver overenskomstmæssige bestemmelser. Hertil kræves ikke nogen form for "godkendelse" fra arbejdstageren og dennes familiemedlemmer. Det forhold, at der ikke skal foreligge en godkendelse fra den berørte arbejdstager, anses tværtimod at være en af de mekanismer i den danske kollektive arbejdsret,

der sikrer en effektiv gennemførelse af rettigheder, idet intimidering af den pågældende med henblik på opgivelse af et krav således bliver formålsløs.

DA anfører, at DA generelt kan støtte initiativer, der skal øge den frie bevægelighed, idet det er afgørende for Europas muligheder for vækst og beskæftigelse, at der skabes et egentligt og velfungerende europæisk arbejdsmarked. DA er på den baggrund positiv over for de bagvedliggende motiver for direktivforslaget, som skal understøtte arbejdstagernes muligheder for at arbejde og søge arbejde på tværs af landegrænserne, herunder i henhold til traktaten og forordning 492/2011.

DA anfører videre, at direktivforslaget i sin ordlyd alene omfatter arbejdstagere. DA påpeger, at i det omfang, der er tale om et ansøgningsforhold, der involverer en arbejdsgiver, eller der er tale om et aktivt ansættelsesforhold, er dette modsvaret af en arbejdsgiver. DA henviser til ordlyden af Forordning 492/2011 artikel 2.

DA finder imidlertid, at det foreslåede direktiv rejser en række tvivlsspørgsmål, som skal afklares før en endelig stillingtagen. Direktivforslaget skal – bl.a. jf. artikel 1 – fremme en mere ensartet anvendelse og håndhævelse af de rettigheder, der følger af artikel 45 i traktaten og af artikel 1-10 i forordning 492/2011 af 5. april 2011. Der er således tale om, at direktivforslaget skal gøre dele af den allerede gældende forordning mere operativ.

Denne dobbeltregulering skaber ifølge DA en række fortolkningsproblemer, herunder bl.a. om direktivet helt svarer til forordningens og området for traktatens artikel 45 eller tilfører nye materielle rettigheder.

I forhold til en dansk kontekst finder DA, at det skal afklares, hvordan man i Danmark kan sikre gennemførelse af direktivforslaget om sikring af klageadgang, søgsmålskompetencer og klageorgan m.v., samt afklares, om der allerede er regelkonformitet – særligt henset til, at rettighederne allerede findes i forordningen.

Det er for DA afgørende, at direktivforslaget ikke involverer forhold, der efter den danske model reguleres af arbejdsmarkedets parter.

FTF finder, at det er nødvendig med et bindende direktiv, der sikrer arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med udøvelse af deres ret til fri bevægelighed i EU. Det er ligeledes nødvendig med klare forpligtelser til medlemsstaterne vedr. staternes juridiske og informative forpligtelse.

FTF noterer med tilfredshed, at bl.a. de faglige organisationer kan agere retsligt og administrativt på medlemmernes vegne i forhold til diskrimination af borgere, der tager arbejde og ophold i et andet EU-land. Især løn-dumping er et problem, der skal dæmmes op mod, fordi det skaber ulige forhold på arbejdsmarkedet når kollektive aftaler om løn og ansættelsesaftaler undergraves ved diskrimination pga. nationalitet.

Det noteres også med tilfredshed, at medlemsstaterne er forpligtet til at etablere organer, der kan yde uafhængig juridisk eller anden bistand til familiemedlemmer i forbindelse med deres klager, uden at det tilsidesætter bl.a. de faglige organisatio-

ners rolle. Staterne er også forpligtet til at foretages uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling på grundlag af nationalitet.

FTF forventer at den danske regering proaktivt vil sikre, at der etableres organer, der analyserer, overvåger samt sikrer støtte til ligebehandling af alle arbejdstagere uanset nationalitet.

AC finder, at det er positivt, at Kommissionen vil styrke mobiliteten i EU ved at gennemføre et direktiv om en særlig indsats for at bekæmpe forskelsbehandling på grundlag af nationalitet.

AC finder generelt, at det er helt afgørende, at arbejdsmarkedets parter inddrages i arbejdet med en eventuel gennemførelse af direktivet, herunder i forhold til foreslåede styrkede informations- og håndhævelsesindsats, at det særlige danske fagretlige også benyttes, når der er tale om konflikter, der omfatter EU-borgere, idet der således slet ikke er behov for at oprette nye strukturer eller organer, mv.

AC kan endvidere støtte, at fagforeninger på vegne af eller til støtte for arbejdstageren med dennes godkendelse kan sikre håndhævelse af rettigheder til fri bevægelighed.

Endvidere støtter AC forslaget om at sikre strukturer og organer til fremme, analyse og overvågning af samt støtte for ligebehandling af arbejdstagere og familiedømmer, der forskelsbehandles på grund af nationalitet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Andre lande har generelt udtrykt sig positivt i forhold til direktivforslaget. Det har dog for de fleste lande været vigtigt at få fastslået, at forslaget ikke medfører nye rettigheder i forhold til fri bevægelighed og ikke ændrer anvendelsesområdet for forordning 492/2011.

Flere lande har haft ønsker til præciseringer og ændringer af særligt artikel 4 og artikel 5.

I forhold til artikel 4 har især forholdet til nationale arbejdsmarkedsmodeller været i fokus. Udmeldingerne har været, at de nationale arbejdsmarkedsmodeller skulle respekteres.

I forhold til artikel 5 har flere lande understreget, at det er vigtigt, at den foreslåede struktur med rådgivning og overvågning skal kunne passes ind i allerede eksisterende nationale strukturer, og at medlemsstaterne har valgfrihed til at bestemme, hvordan dette gøres.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen går ind for fremme af retten til fri bevægelighed, når det foregår på ordentlige vilkår og støtter forslaget. Regeringen har dog forbehold i forhold til udformningen af enkelte bestemmelser.

Regeringen lægger i forhold til artikel 4 vægt på, at den danske model respekteres, og at arbejdsmarkedets parters rolle i forbindelse med håndhævelsen af arbejdsta-
geres rettigheder fastholdes.

Regeringen lægger i forhold til artikel 5 vægt på, at der er tilstrækkeligt råderum
med hensyn til valg af den struktur, som skal løse opgaverne i artikel 5, og at den
konkrete udformning kan passes ind i eksisterende nationale strukturer.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.

Grund- og nærhedsnotat om sagen blev oversendt til Folketingets Europaudvalg
den 24. maj 2013.