

NOTAT



21. maj 2013

Samlenotat om Beskæftigelsesministeriets punkter på RIA-rådets dagsorden den 6.-7. juni 2013: "Lovlig indvandring"

SFR/emn, juj, psv

Dagsordenspunkt: Lovlig indvandring

- a) **Forslag til Europa-parlamentets og Rådets Direktiv om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, elevudveksling, lønnet og ulønnet praktik, volontørtjeneste og au pair-ansættelse, KOM(2013) 151** Side 1
- b) **Forslag til direktiv om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere (KOM(2010) 378) ("ICT-direktivet")** Side 8
- c) **Forslag til direktiv om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde (KOM(2010) 379) ("Sæsonarbejderdirektivet")** Side 14

= *Statusorientering*

a) Forslag til Europa-parlamentets og Rådets Direktiv om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, elevudveksling, lønnet og ulønnet praktik, volontørtjeneste og au pair-ansættelse, KOM(2013) 151

Sagen er omfattet af det danske forbehold.

Nyt notat.

Resumé

Kommissionen har den 25. marts 2013 fremsat forslag til direktiv om adgang for tredjelandstatsborgere til EU i forbindelse med ophold til forskning, studie, elevudveksling, lønnet og ulønnet træning (praktik), volontører og au pair. Direktivet er en sammenskrivning af direktiv 2004/114/EC om ophold til studerende fra tredjelande samt forskerdirektivet 2005/71/EC.

Direktivets overordnede formål er at tiltrække unge, studerende og forskere til EU, og der er ifølge Kommissionen behov for at harmonisere betingelserne for indrejse og ophold, idet der er forskellig praksis i de forskellige medlemslande med hensyn til visum og opholdstilladelse. Det nye direktiv vil omfatte 3. lands statsborgere, der vil opholde sig i over tre måneder i et EU-land. Rettigheder, der før var frivillige i direktiverne, bliver nu obligatoriske, og der er også grupper af personer – f.eks. volontører, elever og ulønnede praktikanter – der obligatorisk bliver omfattet.

Ændringerne i det nye direktiv sigter mod en forbedring af indrejsebetingelserne for alle grupperne, en præcisering af indrejsebetingelserne for at undgå misbrug, en forbedret adgang til arbejdsmarkedet, og en mulighed for efter forskningskontrakt eller endte studier at blive i 12 måneder for at lede efter job eller starte virksomhed i et EU-land. Der tilknyttes ikke en automatisk ret til arbejde, da det udelukkende er mulighederne for at tage ophold som reguleres.

Direktivet opererer derudover med en proceduremæssig sagsbehandlingsfrist på 30 dage for en ansøger, der er omfattet af mobilitetsprogrammerne.

Forslaget er omfattet af det danske forbehold og har derfor ingen lovgivningsmæssige konsekvenser for Danmark.

1. Baggrund

Kommissionen har den 25. marts 2013 fremsat forslag til direktiv om adgang for tredjelandstatsborgere til EU i forbindelse med ophold til forskning, studie, elevudveksling, lønnet og ulønnet træning (praktik), volontører og au pair. Forslaget blev modtaget i dansk version den 12. april 2013.

Direktivforslaget har til formål at understøtte udvikling af fælles politikker for effektiv og retfærdig håndtering af lovlig migration for tredjelandstatsborgere til EU. Forslaget har desuden til formål at bidrage til implementeringen af EU's 2020-strategi.

Der eksisterer i dag to direktiver på området: direktiv 2004/114/EC om ophold til studerende fra tredjelande, hvori også indgår mulighed for medlemsstaterne at lade

direktivet gælde for skoleelever, frivillige og ulønnede trainees, samt direktiv 2005/71/EC om "fast-track" regler for adgang til forskere fra tredjelande. Det nye direktivforslag sigter på at forbedre reglerne for ophold til for de nævnte grupper, samt derudover at inkludere lønnede trainees samt au pairs.

Det bemærkes i den forbindelse, at der er tale om et forslag i "recast"-format, dvs. en omarbejdning af de to gældende direktiver.

Direktivforslaget skal ses i sammenhæng med EU's ønske om at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft, hvor forskere og studerende fra tredjelande kan bidrage til øget udbud af velkvalificerede potentielle arbejdstagere. Desuden vil forslaget understøtte "cirkulation af kompetencer" og samarbejde med tredjelande.

Kommissionen har som forberedelse af direktivforslaget holdt konsultationer med bl.a. medlemsstaterne, samt med en række relevante interessenter, særligt fra uddannelsessektoren. Der er i disse udtrykt stor interesse for at styrke EU's tiltrækningskraft i forhold til forskere og studerende. Der er på baggrund af dette lavet en vurdering i forhold til forskellige mulige tiltag, herunder forbedret kommunikation, forbedret regulering af adgang mv..

Direktivforslaget vedrører såvel en række kendte som et antal nye grupper for fælles regulering af adgangsregler. Desuden vedrører det regulering af autorisation og længde af ophold, afvisningsregler, rettigheder, mobilitet i EU samt procedurer og gennemsigtighed.

Danmark deltager som følge af det danske forbehold på retlige og indre anliggender ikke i vedtagelsen af direktivforslaget og vil dermed ikke blive bundet af direktivet. Danmark er således heller ikke omfattet af direktiv 2004/114/EC eller direktiv 2005/71/EC.

Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF, artikel 79, nr. 2, litra a og b. Forslaget skal herefter vedtages med kvalificeret flertal i overensstemmelse med den almindelige lovgivningsprocedure med Europa-parlamentet, jf. TEUF artikel 294.

Ifølge artikel 1 i Protokollen om Danmarks Stilling deltager Danmark ikke i Rådets vedtagelse af foranstaltninger, der foreslås i henhold til afsnit V i TEUF, og ifølge protokollens artikel 2 er ingen af de foranstaltninger, der er vedtaget i henhold til dette afsnit, bindende for eller finder anvendelse i Danmark.

2. Formål og indhold

Det overordnede formål med forslaget er at understøtte udvikling af fælles politikker for effektiv og retfærdig håndtering af lovlig migration for tredjelandsstatsborgere til EU.

Forslaget har desuden til formål at bidrage til implementeringen af EU's 2020-strategi.

Direktivforslaget er en omarbejdning af de eksisterende direktiver 2004/114 (studerende og på frivilligt grundlag visse andre grupper), samt forskerdirektivet 2005/71

(accelereret procedure for udenlandske forskere). Der er ifølge Kommissionen behov for at harmonisere betingelserne for indrejse og ophold, idet der er forskellig praksis med hensyn til visum og opholdstilladelse medlemslandene imellem.

Forslagets hovedelementer:

Det nye direktiv vil omfatte tredjeland statsborgere, der vil opholde sig i over tre måneder i et EU-land med henblik på forskning, studie, elevudveksling, lønnet og ulønnet praktik, volontørtjeneste eller au pair-ansættelse.

Det er udelukkende mulighederne for at tage ophold, som reguleres, og ikke en eventuel arbejdstilladelse.

Direktivet fastsætter særlige indrejsebetingelser for forskere fra tredjelandslande, som allerede findes i direktivet vedrørende forskere. Direktivet fastsætter derudover indrejsebetingelser for studerende fra tredjelandslande samt skoleelever, lønnede og ulønnede praktikanter, volontører og au pair-personer fra tredjelandslande. Lønnede praktikanter samt au pair er en ny gruppe af tredjelandstatsborgere som medtages, da disse ikke var omfattet af direktiv 2004/114/EF.

Direktivet fastsætter, at forskere og studerende skal tildeles en tilladelse for en periode på mindst et år. For alle andre grupper er tilladelsen som hovedregel kun gyldig i et år, med mulighed for undtagelser.

Direktivet sikrer ret til ligebehandling for de tredjelandstatsborgere, som falder ind under direktivets anvendelsesområde. Skoleelever, volontører, ulønnede praktikanter og au pair-personer vil få samme rettigheder som værtsmedlemsstatens egne statsborgere med hensyn til adgang til varer og tjenesteydelser og levering af varer og tjenesteydelser, der stilles til rådighed for offentligheden, uanset om EU-retsakter eller nationale love giver dem adgang til arbejdsmarkedet.

Forskere og studerende får ret til at arbejde, men medlemsstaterne kan dog fastsætte visse begrænsninger. Forskere har ret til at undervise i overensstemmelse med national lovgivning, og studerende får med direktivet ret til at arbejde mindst 20 timer om ugen.

Direktivet giver mulighed for studerende og forskere til at blive i medlemsstaten i 12 måneder efter afslutning af deres studier/forskningsprojekt med henblik på at søge arbejde eller etablere en virksomhed. Der vil ikke være tale om en automatisk arbejdstilladelse, da medlemsstaterne stadig kan anvende de relevante godkendelsesprocedurer.

Direktivet fastsætter betingelserne for forskeres, studerendes og praktikanter mulighed for at bevæge sig mellem medlemsstaterne. Varigheden for perioden, hvor forskere i henhold til direktiv 2005/71/EF har mulighed for at opholde sig i en anden medlemsstat på grundlag af den værtsaftale, der er indgået i den første medlemsstat, er blevet forlænget fra tre til seks måneder. Direktivet indfører bestemmelser, som vil give studerende mulighed for at opholde sig i en anden medlemsstat i en periode på op til seks måneder på grundlag af den tilladelse, som den første medlemsstat har givet. For at forenkle mobiliteten, vil der gælde særlige regler for tredjelandstatsborgere, der deltager i EU-mobilitetsprogrammer som Erasmus Mundus eller Marie Curie programmer.

Direktivet indfører en tidsfrist, som forpligter medlemsstater til at træffe afgørelse om den fuldstændige ansøgning om en tilladelse og skriftligt underrette ansøgeren herom inden for 60 dage for alle grupper og inden for 30 dage, når der er tale om EU-programmer, der omfatter mobilitetsforanstaltninger, f.eks. Erasmus Mundus og Marie Curie.

3. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet har endnu ikke udtalt sig om forslaget.

4. Nærhedsprincippet

Det er Kommissionens vurdering, at forslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet, da hovedformålet med forslaget er at fremme mobiliteten inden for EU, og der er derfor behov for et instrument, der gælder i hele EU.

Kommissionen anfører, at såfremt de enkelte medlemsstater forsat skulle have deres egne nationale indrejseordninger for de grupper af tredjelandsstatsborgere, der er omfattet af dette forslag, vil det ikke opfylde det overordnede mål om at øge EU's evne til at tiltrække højtuddannede migranter. Indførelsen af fælles indrejse- og opholdsbetingelser vil gøre situationen for potentielle ansøgere og involverede organisationer mere effektiv og enklere sammenlignet med en fragmenteret situation med forskellige nationale regler, hvor ansøgerne skal sætte sig ind i 27 forskellige ordninger.

Ifølge Kommissionen bør et fælles minimum af beskyttelse og rettigheder for studerende, forskere og andre grupper fra tredjelande sikre en solid beskyttelse mod udnyttelse af visse udsatte grupper, såsom lønnede praktikanter og au pairer. Bestemmelser, der sigter mod at klarlægge og fremme rettigheder og opholdsbetingelser, vil også bidrage til det overordnede mål om at styrke beskyttelsen af grundlæggende rettigheder.

Der findes allerede fælles EU-regler for studerende, forskere, elever, volontører, praktikanter og au pair-personer (områder, der indgår i den fælles indvandringspolitik i henhold til artikel 79 i EUF-traktaten). Med forslaget foreslås en sammenskrivning og ajourføring af de eksisterende direktiver. Dette kan alene ske i direktivform, og indholdet i forslaget er begrænset til, hvad der er nødvendigt for at nå dets mål.

Regeringen er enig i Kommissionens vurdering.

Vedtagelsen af direktivforslaget får ingen lovgivningsmæssige konsekvenser, da Danmark efter Protokollen om Danmarks Stilling ikke deltager i vedtagelsen, og direktivet vil ikke blive bindende for eller finde anvendelse i Danmark.

6. Konsekvenser

Vedtagelsen af direktivforslaget får ingen lovgivningsmæssige konsekvenser, da Danmark efter Protokollen om Danmarks Stilling ikke deltager i vedtagelsen, og direktivet vil ikke blive bindende for eller finde anvendelse i Danmark.

Forslaget forventes ikke at have hverken statsfinansielle konsekvenser, administrative konsekvenser for det offentlige, konsekvenser for EU's budget eller samfunds-

økonomiske konsekvenser, idet Danmark efter Protokollen om Danmarks Stilling ikke deltager i vedtagelsen, hvorfor direktivet vil ikke blive bindende for eller finde anvendelse i Danmark.

7. Høring

Forslaget er sendt i høring i EU-Specialudvalget for Asyl- og Indvandring med frist den 19. april 2013.

Der er modtaget høringssvar med bemærkninger fra Dansk Arbejdsgiverforening og Københavns Kommune, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Dansk Arbejdsgiverforening udtrykker generelt en positiv holdning til direktivet og støtter, at der gøres en indsats for at fastholde og udvide mængden af den kvalificerede arbejdskraft fra tredjelande i EU-medlemslandene.

Dansk Arbejdsgiverforening finder, at EU bør have en samlet strategi for tiltrækning af den kvalificerede arbejdskraft, hvis man skal kunne deltage i den globale konkurrence om de kloge hoveder.

Dansk Arbejdsgiverforening støtter initiativerne omkring studerendes ret til at arbejde, da muligheden for at arbejde ved siden af studiet giver den studerende fra et tredjeland en bedre mulighed for at finde et job på landets arbejdsmarked.

Dansk Arbejdsgiverforening støtter, at færdiguddannede fra højere læreanstalter får ret til at opholde sig i landet efter færdig uddannelse. Med hensyn til den 1-årige periode, ser Dansk Arbejdsgiverforening gerne, at det danske Greencard, som giver mulighed for ophold i Danmark i 3 år, bliver normen i Danmark.

Dansk Arbejdsgiverforening mener, at muligheden for at opholde sig i det land, man er uddannet i, betyder en gevinst for landet kvalificerede arbejdsstyrke, da disse kandidater er indpasset i landets kultur, normer og sprog, og derved lettere kan integreres på arbejdsmarkedet.

Dansk Arbejdsgiverforening tilføjer, at det nøje bør vurderes hvilke sociale rettigheder den pågældende tildeles, da der er betydelige forskelle i opbygning og finansiering af socialsystemerne i EU.

Københavns Kommune anbefaler mulighed 4 (som også er den fremgangsmåde, Kommissionen har valgt ved at opdatere og samle de to eksisterende direktiver i ét nyt omarbejdet direktiv, hvor der sker en yderligere forbedring af indrejsebetingelserne, retten til mobilitet inden for EU og de processuelle garantier, adgang til jobsøgning efter afslutning af studier eller et forskningsprojekt og udvidelse af anvendelsesområdet til at omfatte au pairer og lønnede praktikanter).

Københavns Kommune tilføjer at en eventuel implementering af direktivet forudsætter, at kommunerne kompenseres for de eventuelle meromkostninger, som direktivet vil betyde for kommunerne, f.eks. i forhold til vejledning og rådgivning om arbejdsmarkedet.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Det forventes, at medlemsstaterne vil støtte forslaget, dog eventuelt med en justering af adgangsgruppen.

9. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen noterer sig en vedtagelse af direktivet.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

b) Forslag til direktiv om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere (KOM(2010) 378) (Koncernarbejderdirektivet/"ICT-direktivet")

Sagen er omfattet af det danske forbehold.

Revideret notat.

Resumé

På rådsmødet den 6.-7. juni 2013 er der lagt op til en status fra formandskabet om forslaget. Kommissionen har den 13. juli 2010 fremsat et forslag om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede.

Formålet med direktivet er at gøre EU konkurrencedygtigt ved at etablere gennem-sigtige og harmoniserede procedurer og rettigheder for virksomhedsinternt udstationerede. Forslaget skønnes at være i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Danmark deltager som følge af forbeholdet ikke i vedtagelsen af forslaget og direktivet vil ikke være bindende i forhold til Danmark.

Regeringen er overordnet positiv overfor forslaget, der fremmer tiltrækningen af kvalificeret arbejdskraft til EU og samtidigt indfører minimumsbeskyttelse af de berørte arbejdstagere.

1. Baggrund

I Kommissionens meddelelse fra december 2005, "Politikplan for lovlig migration" (KOM(2005) 669), blev det fastsat, at der mellem 2007 og 2009 skulle vedtages forslag til fem retsakter om arbejdskraftindvandring, herunder forslag til et direktiv om virksomhedsinternt udstationerede (koncernansatte). I Stockholm-programmet, som Det Europæiske Råd vedtog den 10.-11. december 2009, blev Kommissionen og Rådet opfordret til at fortsætte gennemførelsen af politikplanen for lovlig migration, som anerkender, at en øget arbejdskraftindvandring kan bidrage til øget konkurrenceevne og økonomisk vitalitet og samtidigt afhjælpe de store demografiske udfordringer, som EU står overfor i fremtiden.

På den baggrund har Kommissionen den 13. juli 2010 fremsat forslag om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandsstatsborgere.

Forslaget er fremsat med hjemmel i Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) artikel 79, nr. 2, litra a og b, og skal vedtages med kvalificeret flertal i overensstemmelse med den almindelige lovgivningsprocedure med Europa-Parlamentet jf. artikel 294 i TEUF.

Ifølge artikel 1 i Protokollen om Danmarks Stilling deltager Danmark ikke i Rådets vedtagelse af foranstaltninger, der foreslås i henhold til tredje del, afsnit V, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og ifølge protokollens artikel 2 er ingen af de foranstaltninger, der er vedtaget i henhold til dette afsnit, bindende for eller finder anvendelse i Danmark.

Efter intensive forhandlinger i Rådet nåede man under dansk formandskab til enighed om teksten på Coreper den 30. maj 2012. Herefter udestår trilogforhandlingerne med Europa-Parlamentet.

Der er afholdt et indledende møde med Europa-Parlamentets ordfører og derefter en række yderligere tekniske møder om sagen. Der er afholdt trilogmøde den 13. november 2012 og den 27. februar 2013. Der er planlagt et yderligere trilogmøde den 14. maj 2013.

På rådsmødet den 6.-7. juni 2013 har formandskabet lagt op til en status for forslaget.

2. Formål og indhold

Kommissionen anfører i forslaget, at det som følge af globaliseringen af erhvervslivet, den øgede internationale handel og væksten i og spredningen af multinationale selskaber samt den løbende omstrukturering og konsolidering af mange sektorer i de senere år er blevet stadig vigtigere for erhvervslivet hurtigt at kunne reagere på nye udfordringer, overføre knowhow til deres fremtidige ledere og harmonisere kvalifikationer i hvert af de lande, hvor virksomheden er aktiv.

Formålet med direktivet er specifikt rettet mod at reagere effektivt og hurtigt på efterspørgslen efter ledere og kvalificerede medarbejdere til filialer og datterselskaber af multinationale selskaber ved at etablere gennemsigtige og harmoniserede procedurer og rettigheder for virksomhedsinternt udstationerede. Derved skabes mere attraktive vilkår for denne gruppe og deres familie med henblik på at styrke konkurrenceevnen i EU.

I Kommissionens forslag fastsættes en forenklet procedure for virksomhedsinternt udstationerede medarbejders indrejse. Ifølge **det seneste kompromisforslag** skal den udstationerede have en stilling som leder, specialist eller **graduate** trainee. Definitionerne af disse tre kategorier er allerede kendt af medlemslandene, idet **de ligger tæt op ad** 25 EU-landes specifikke forpligtigelser indgået inden for rammerne af den almindelige overenskomst om handel med tjenesteydelser (GATS). GATS giver blandt andet mulighed for, at virksomhedsintern udstationerede fra tredjelande kan opholde sig midlertidigt og arbejde i EU som led i udveksling af tjenesteydelser i servicesektorerne i op til højst tre år for ledere og specialister og ét år for kandidatrainees

Retten er baseret på:

- at der er tale om en international virksomhed med en eller flere enheder etableret uden for et medlemslands område og en eller flere enheder etableret i medlemslandene ("værtsenheder").
- At tredjelandsstatsborgere udstationeres fra en virksomhed, der er etableret i et tredjeland, og hvortil tredjelandsstatsborgeren er bundet af en arbejdsaftale, til en enhed i EU, der tilhører samme koncern.

Udstationering i medfør af Kommissions forslag finder - i modsætning til GATS - ikke kun anvendelse inden for servicesektoren eller i forbindelse med udveksling af

tjenesteydelser og kan ske fra et tredjeland, der ikke er part i en handelsaftale. Dette forslags anvendelses-område er derfor bredere end det, der følger af handelsforpligtelserne i GATS.

For ledere og specialister er det et krav, at de udstationerede har været ansat i minimum 6-12 måneder i en international virksomhed med en eller flere enheder etableret uden for et medlemslands område og en eller flere enheder etableret i medlemslandene ("værtsenheder"). For graduate trainees er kravet om forudgående ansættelse på minimum 3-12 måneder. Vikarbureauer er undtaget direktivets anvendelsesområde.

Forslaget hindrer ikke medlemslandene i at bestemme antallet af personer, der indrejser med henblik på at arbejde jf. TEUF, afsnit, artikel 79, stk. 5, hvilket også fremgår af selve forslaget. **Danmark anvender i dag ikke kvoter for bestemte grupper af arbejdstagere fra tredjelande.** Medlemslandene kan desuden bestemme, at de omfattede personer nyder gunstigere rettigheder, f.eks. mht. ansættelsesvilkår, end dem, der følger af direktivet. Der er således tale om et minimumsdirektiv.

Forslaget lister en lang række ansøgningsbetingelser, som ansøgeren skal opfylde for at få en opholds- og arbejdstilladelse som virksomhedsinternt udstationeret, herunder dokumentation for, at udstationeringen reelt finder sted mellem to enheder i samme koncern samt en gyldig ansættelseskontrakt mv. I kontrakten skal det eller de steder, hvor udstationeringen sker og dens varighed være anført, den skal indeholde bevis for, at den udstationerede skal varetage en stilling i værtsenheden som leder, specialist eller **graduate trainee, og der skal være oplysninger om løn- og ansættelsesforhold.**

Medlemslandene kan desuden stille krav om, at den udstationerede er dækket af en sygeforsikring i tilfælde af at værtsstatens sygeforsikring ikke dækker i perioden for udstationeringen samt dokumentation for, at den udstationerede kan forsørge sig selv og sin familie under opholdet. Disse bestemmelser er dog ikke obligatoriske.

I det seneste tekstforslag har man tilføjet en bestemmelse, som udelukker personer og virksomheder fra at ansøge om en koncernarbejdertilladelse, såfremt koncernenheden i medlemslandet alene er blevet oprettet med henblik på at opnå ophold for koncernarbejderen. Denne bestemmelse er medtaget i et forsøg på at undgå omgåelse af reglerne.

Der blev i Kommissionens oprindelige forslag givet en kort sagsbehandlingsfrist (30 dage) til at behandle ansøgningen. **I det seneste kompromisforslag** er denne bestemmelse ændret, således at afgørelsen skal være truffet hurtigst muligt – dog ikke senere end **90** dage.

Ifølge forslaget opnår en virksomhedsinternt udstationeret en række rettigheder, herunder ret til ophold på hele medlemslandets område og ligebehandling med egne statsborgere i forhold til blandt andet foreningsfrihed, anerkendelse af kvalifikationer samt udbetaling af aldersbestemt pension og sygesikring i henhold til de grene af socialsikringsordninger, der er defineret i artikel 3 i forordning (EF)

nr. 883/04, uden at dette påvirker eksisterende bilaterale aftaler. **Ifølge det seneste kompromisforslag er familiedydelser undtaget herfra.**

Hvad angår ansættelsesforhold skal virksomhedsinternt udstationerede medarbejdere, ifølge det seneste kompromisforslag, sidestilles med arbejdstagere omfattet af Direktiv 96/71/EC om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Medlemsstaten kan kræve, at lønnen er i overensstemmelse med, hvad der er sædvanligt for sammenlignelige stillinger i medlemsstaten. Der er endvidere mulighed for, at den enkelte medlemsstat kan fastsætte bestemmelser om bedre vilkår, end hvad der følger af udstationeringsdirektivet.

Forslaget indeholder også bestemmelser for medfølgende familiemedlemmer, idet familiesammenføringsdirektivet (2003/86/EF) finder anvendelse – dog med en række undtagelser, som skal skabe en mere attraktiv ordning.

Endeligt indeholder forslaget en regulering af mobilitet mellem medlemslandene. Ifølge det seneste kompromisforslag kan en tredjelandsstatsborger, der har fået tilladelse til at indrejse som virksomhedsinternt udstationeret, i en periode på maksimum tre måneder i en seks måneders periode udføre en del af sine opgaver i en enhed inden for samme koncern, der er etableret i et andet medlemsland uden at søge om en ny tilladelse i dette medlemsland. **Værtsenheden skal imidlertid notificere myndighederne i det andet medlemsland om den forestående transfer. Det andet medlemsland kan forhindre at transferen finder sted, såfremt en række betingelser ikke er opfyldt, herunder såfremt at lønnen ikke er sædvanlig for sammenlignelige stillinger i det andet medlemsland.** Ved mobilitet over tre måneder skal en selvstændig ansøgning indgives til det andet medlemsland og alle ansøgningsbetingelserne skal være opfyldt før indrejse.

3. Europa-Parlamentets udtalelser

Forslaget skal vedtages med kvalificeret flertal i henhold til den almindelige lovgivningsprocedure jf. artikel 294 i TEUF.

Europa-Parlamentet har den 8. juni 2011 afgivet udkast til betænkning, som **kom til afstemning** i Udvalget for Borgernes Rettigheder og Retlige og Indre Anliggender **den 26. januar 2012.**

4. Nærhedsprincippet

Forslaget skønnes at være i overensstemmelse med nærhedsprincippet, idet målene i forslaget ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemslandene. Kommissionen finder, at nærhedsprincippet er opfyldt ud fra følgende betragtninger:

- Behandlingen af virksomhedsinternt udstationerede på EU-plan kombineret med betingelserne og procedurerne for denne mobilitet har indvirkning på, hvor attraktiv EU er som helhed, og på, i hvor høj grad multinationale selskaber beslutter sig for at gøre forretninger eller investere i et bestemt område.

- Manglende fleksibilitet for overførsel af virksomhedsinternt udstationerede fra et europæisk koncernhovedkvarter til et andet er et meget stort problem for multinationale selskaber. En indsats på EU-plan er den eneste måde at fjerne den manglende fleksibilitet på.
- Fælles retlige rammer, hvori der fastsættes fælles betingelser for virksomhedsinternt udstationeredes indrejse, herunder deres sociale og økonomiske rettigheder, vil forebygge risikoen for unfair konkurrence.

Den store forskel mellem medlemslandene, hvad angår procedurer og ret til midlertidigt ophold, kan være til skade for den ensartede opfyldelse af de internationale forpligtelser, som EU og dets medlemslande har indgået i forbindelse med WTO-forhandlingerne.

Regeringen kan tilslutte sig Kommissionens synspunkt om, at nærhedsprincippet er opfyldt. Direktivet vurderes at give en merværdi til EU ud fra et konkurrencemæssigt synspunkt, idet mere ensartede regler vurderes at gøre det lettere for EU at tiltrække kvalificeret arbejdskraft, og idet dette vil være af betydning for alle medlemslande, som formodes at have internationale virksomheder.

5. Gældende dansk ret

Om de danske regler kan oplyses, at der efter udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 4, kan gives en koncernopholdstilladelse til en udenlandsk medarbejder, der er ansat i en international koncern, der er etableret i Danmark og i mindst et andet land, der skal arbejde for den danske del af virksomheden i forbindelse med et innovativt, udviklingsmæssigt eller uddannelsesmæssigt formål.

6. Konsekvenser

Forslaget vedtages med hjemmel i TEUF afsnit V, artikel 79, stk. 2, litra a) og b).

Forslaget får derfor ingen lovgivningsmæssige konsekvenser, da Danmark i medfør af Protokollen om Danmarks Stilling ikke deltager i vedtagelsen, og direktivet derfor ikke vil blive bindende for eller finde anvendelse i Danmark.

Forslaget forventes ikke at have hverken statsfinansielle konsekvenser, administrative konsekvenser for det offentlige, konsekvenser for EU's budget eller samfundsøkonomiske konsekvenser, idet Danmark efter Protokollen om Danmarks Stilling ikke deltager i vedtagelsen, hvorfor direktivet vil ikke blive bindende for eller finde anvendelse i Danmark.

7. Høring

Forslaget har senest været drøftet i Specialudvalget for Asyl- og Indvandringsarbejdet (SPAIS) den 17. november 2011.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) oplyser i høringssvar af henholdsvis 19. og 20. august 2010, at de er positive overfor forslaget, som skaber gennemsigtige og forenklede procedurer, der kan afhjælpe den mangel på kvalificeret arbejdskraft, som i lyset af den demografiske udvikling vil opstå i fremtiden. DA nævner desuden, at det er uklart om henvisningen til

kollektive overenskomster også omfatter kollektive aftaler, der ikke er gjort alment gældende. DA foreslår, at man i stedet formulerer bestemmelse, således, at ”løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter nationale vilkår”. DA har endvidere bemærket, at det er meget uheldigt, at der med forslagets artikel 5 og 14 indføres endnu en forskelsbehandlingsnorm på det danske arbejdsmarked. Løn – og ansættelsesvilkår skal også på dette område fastsættes via individuel aftale eller i henhold til den kollektive overenskomst, som virksomheden måtte være omfattet af, for vedkommendes arbejde

DA mener, at målgruppen i forslaget, som omfatter ledere, specialister og trainees er for snæver og bør udvides. DA mener endvidere, at opholdsperioden på 12 måneder er for kort og bør udvides til tre år. Både DA og FA mener, at det er hensigtsmæssigt, at den tremåneders sagsbehandlingstid, som er fastsat, skal være en maksimal frist, men at det også skal være muligt at behandle en sag i en hurtigere hasteprocedure. DA mener endvidere, at de danske erfaringer med indførelse af gebyr på ansøgning om opholdstilladelse viser, at gebyrer medfører et fald i søgningen. DA mener derfor, at indførelse af gebyrer kan virke hindrende for rekruttering af arbejdskraft.

Landsorganisationen i Danmark (LO) kan i sit høringssvar af 30. august 2010 ikke se nogen overbevisende argumentation for behovet for forslaget og påpeger, at den beskyttelse af arbejdstagere, som fremgår af artikel 14 i forhold til blandt andet ligestemte og arbejdsvilkår, ikke er tilstrækkelig. LO foreslår derfor en udtrykkelig henvisning til ligebehandlingsprincippet i artikel 45 i TEUF både i forslagets art. 2, stk. 2, litra c, samt i artikel 14. LO påpeger endvidere, at artikel 14, stk. 1, henviser til kollektive overenskomster, som anvendes på ”hele” nationale områder, hvilket kan give problemer i forhold til de overenskomster, som kun dækker dele af landet.

8. Generelle forventninger til andre landes holdning

Sagen har været drøftet i rådsregi gennem en længere periode, og alle lande har som udgangspunkt været positive overfor Kommissionens forslag, om end nogle af bestemmelserne har vist sig være en større udfordring at nå til enighed om end først forventet. Dette gælder i særlig grad bestemmelserne om mobilitet og sociale rettigheder. **På mødet i Coreper den 30. maj 2012 fik formandskabet mandat til at indlede drøftelser med Europa-Parlamentet.**

9. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen er umiddelbart positiv over for forslag, der fremmer tiltrækningen af kvalificeret arbejdskraft til EU, men mobilitetsbestemmelserne og omfanget af de sociale rettigheder vil skulle vurderes løbende i forbindelse med de videre forhandlinger.

10. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Sagen har været forelagt for Folketingets Europaudvalg forud for rådsmødet (retlige og indre anliggender) den 7.-8. oktober 2010 og den 9.-10. juni 2011.

c) Forslag til direktiv om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde (KOM(2010) 379) ("Sæsonarbejderdirektivet")

Sagen er omfattet af det danske forbehold.

Revideret notat.

Resumé

På rådsmødet den 6.-7. juni 2013 forventes formandskabet at give en status på forhandlingerne.

Kommissionen har den 13. juli 2010 fremsat et forslag til direktiv om fastsættelse af betingelser for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde.

Med forslaget ønsker Kommissionen at imødekomme EU's strukturelle behov for sæsonarbejdere samt imødegå problemer med udnyttelse af visse sæsonarbejdere, med ulovligt ophold og ulovlig beskæftigelse samt sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår for denne persongruppe. Forslaget skønnes at være i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Danmark deltager som følge af forbeholdet ikke i vedtagelsen af forslaget og direktivet vil ikke finde anvendelse i forhold til Danmark.

Regeringen er umiddelbart enig i Kommissionens formål om, at der bør sættes ind over for ulovligt ophold og beskæftigelse i EU samt behovet for beskyttelse, men er umiddelbart skeptisk over for forslaget, da behovene i de enkelte medlemslande er meget forskellige.

1. Baggrund

I Kommissionens meddelelse fra december 2005, "Politikplan for lovlig migration" (KOM(2005)669), blev det fastsat, at der mellem 2007 og 2009 skulle vedtages forslag til fem retsakter om arbejdskraftindvandring, herunder et forslag til et direktiv om indrejse- og opholdsbetingelser for sæsonarbejdere. I Stockholm-programmet, som Det Europæiske Råd vedtog den 10.-11. december 2009, blev Kommissionen og Rådet opfordret til at fortsætte gennemførelsen af politikplanen for lovlig migration, som anerkender, at en øget arbejdskraftindvandring kan bidrage til øget konkurrenceevne og økonomisk vitalitet og samtidigt afhjælpe de store demografiske udfordringer, som EU står overfor i fremtiden.

På den baggrund har Kommissionen den 13. juli 2010 fremsat forslag til fastsættelse af betingelser for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde.

Forslaget er fremsat med hjemmel i Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) artikel 79, nr. 2, litra a og b, og skal vedtages med kvalificeret flertal i overensstemmelse med den almindelige lovgivningsprocedure med Europa-Parlamentet jf. artikel 294 TEUF.

Ifølge artikel 1 i Protokollen om Danmarks Stilling deltager Danmark ikke i Rådets vedtagelse af foranstaltninger, der foreslås i henhold til tredje del, afsnit V, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, og ifølge protokollens artikel 2 er ingen af de foranstaltninger, der er vedtaget i henhold til dette afsnit, bindende for eller finder anvendelse i Danmark.

På rådsmødet den **6.-7. juni 2013** forventes formandskabet at give en status på forhandlingerne.

2. Formål og indhold

Formålet med forslaget er ifølge Kommissionen at imødekomme EU's strukturelle behov for sæsonarbejdere, da arbejdskraften indenfor dette område internt i EU forventes at blive mindre og mindre i de kommende år. Kommissionen vil desuden forsøge at imødegå problemet med udnyttelse af visse sæsonarbejdere og ulovligt arbejde, som ofte også resulterer i dårlige løn- og arbejdsvilkår.

Det anføres i de indledende betragtninger til direktivet, at anvendelsen af direktivet ikke berører medlemslandenes ret til at fastlægge antallet af tredjelandsstatsborgere, der kan indrejse fra tredjelande på deres område med henblik på beskæftigelse som sæsonarbejdere, jf. TEUF artikel 79, stk. 5. Det fremgår endvidere, at anvendelsen af direktivet ikke bør berøre princippet om EU-præference, hvad angår medlemslandenes arbejdsmarked, som udtrykt i de relevante bestemmelser i tiltrædelsestraktaterne.

Ifølge forslaget finder direktivet alene anvendelse for tredjelandsstatsborgere, som er bosiddende uden for medlemsstaternes område, og som har opnået ophold i medfør af direktivet. Det fremgår af forslaget, at sæsonarbejdere, der har fået opholdstilladelse på grundlag af direktivet, skal vende tilbage til et tredjeland efter opholdet i EU, før der igen kan søges om en sæsonarbejdertilladelse. **Forslaget giver dog en sæsonarbejder, der har fået opholdstilladelse på grundlag af direktivet, mulighed for at blive i medlemslandet, såfremt der er meddelt opholdstilladelse til andet end sæsonarbejde.**

Tredjelandsstatsborgere, der er etableret i en medlemsstat, som led i udveksling af tjenesteydelser, som omhandlet i artikel 56 i TEUF, er ikke omfattet af direktivet. Forslaget giver endvidere ikke nogen selvstændig ret til familiesammenføring.

En sæsonarbejder er, ifølge forslaget, en tredjelandsstatsborger der tager lovligt midlertidigt ophold i en medlemsstat for at udføre sæsonarbejde – dvs. arbejde som alene udføres på et bestemt tidspunkt på året, og som kræver en større arbejdsstyrke en normalt.

Forslaget forhindrer ikke gunstigere bestemmelser i bi- eller multilaterale aftaler, som medlemsstaterne eller EU har indgået med tredjelande. Ligeledes kan medlemsstaterne fastsætte, at de omfattede personer nyder gunstigere rettigheder, f.eks. med hensyn til ansættelsesvilkår, end dem, der følger af direktivet.

Forslaget indeholder en række kriterier, som en sæsonarbejder fra et tredjeland og dennes arbejdsgiver skal opfylde, herunder en gyldig ansættelseskontrakt, gyldige rejsepapirer, sygeforsikring og bevis for indkvartering.

Arbejdskontrakten skal angive antallet af ugentlige eller månedlige arbejdstimer, løn og relevante arbejdsvilkår, som skal sikre, at arbejdsgiverne kun ansætter sæsonarbejdere fra tredjelande, hvis der foreligger et reelt økonomisk behov, og at de ansvarlige myndigheder kan udføre en effektiv kontrol forud for indrejse

Det kan endvidere kræves, at medlemsstaten skal sikre, at ansøgeren har tilstrækkelige midler til at understøtte sit ophold, samt at ansøger kan afvises, såfremt han er til fare for den offentlige orden, sikkerhed eller sundhed. Arbejdsgiveren skal sørge for, at ansøger har adgang til passende indkvartering.

Forslaget indeholder en regulering af afslag på en opholdstilladelse, herunder skal adgangskriterierne være opfyldt, og der må ikke være tale om dokumentfalsk eller lignende.

Ifølge forslaget skal en tilladelse inddrages eller afslås forlænget, hvis den er erhvervet på uretmæssig vis eller er forfalsket. En tilladelse kan desuden inddrages eller afslås forlænget, såfremt adgangsbetingelserne ikke længere er opfyldt eller af hensyn til den offentlige orden, sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af forslaget, at medlemslandene selv skal afgøre, om ansøgningen skal indgives af ansøger eller arbejdsgiver, og når tilladelse er opnået, skal en tilladelse med påtegningen ”sæsonarbejder” udstedes, som giver ret til både arbejde og ophold.

Ifølge det seneste kompromisforslag er opholdsperioden ændret således, at tilladelsen kan gælde i maksimum 5-9 måneder i en 12 måneders periode. Det fremgår af forslaget, at medlemslandene, ved ansøgning herom, enten skal give tilladelsen i op til tre sæsoner af gangen - en såkaldt ”multi-seasonal work permit” eller lave en forenklet procedure for de sæsonarbejdere, som ønsker at vende tilbage flere år i træk. Tilladelsen for flere sæsoner kan dække op til tre sæsoner ad gangen. Det følger dog også af forslaget, at en sæsonarbejder, som ikke har opfyldt kravene til at bibeholde tilladelsen i det foregående år, kan udelukkes fra at få forlænget sin tilladelse i et eller flere år efterfølgende. Der kan endvidere fastsættes proportionelle sanktioner i forhold til arbejdsgivere, som ikke lever op til betingelserne i direktivet.

Ifølge det seneste kompromisforslag er sagsbehandlingstiden ændret fra **60** dage til hurtigst muligt og ikke senere end **90** dage fra sagen er fuldt oplyst.

Ifølge forslaget skal ansøgeren kunne vise dokumentation for indkvartering af en tilstrækkelig standard. I de tilfælde, hvor boligen er udlejet af arbejdsgiveren, skal lejen stå i et rimeligt forhold til lønnen.

En sæsonarbejder opnår i henhold til forslaget en række rettigheder, herunder ret til ophold på hele territoriet samt ligebehandling med statsborgere med hensyn til blandt andet løn, afskedigelse og sundhed på arbejdspladsen samt ret til at være medlem af en fagforening og ret til udbetaling af allerede optjente pensioner og til sygesikring i henhold til Rådets forordning nr. 883/2004 om koordinering af de

sociale sikringsordninger. Der er tale om en minimumsregulering, der ikke afholder medlemslandene fra at anvende mere favorable ordninger.

3. Europa-Parlamentets udtalelser

Forslaget skal vedtages med kvalificeret flertal i henhold til den almindelige lovgivningsprocedure jf. artikel 294 i TEUF.

Europa-Parlamentet har den 8. juni 2011 afgivet udkast til betænkning, som forventes at komme til afstemning i Udvalget for Beskæftigelse og Sociale Anliggender og i Udvalget for Borgernes Rettigheder og Retlige og Indre Anliggender **i løbet af 2013.**

Formandskabet fik den 5. december 2012 mandat til at indlede drøftelser med Europaparlamentet med henblik på en 1. læsningsløsning om forslaget.

Der er afholdt et indledende møde med Europa-Parlamentets ordfører og derefter en række yderligere tekniske møder om sagen. Der er endvidere afholdt en række trilognmøder i første halvår af 2013.

4. Nærhedsprincippet

Kommissionen har anført, at de enkelte medlemslande ikke selv kan sikre, at der på EU-plan indføres et ensartet niveau for behandlingen af sæsonarbejdere. Forskellige niveauer for rettigheder kan føre til en forvridding af konkurrencen inden for fællesmarkedet og til, at der opstår sekundære bevægelser af arbejdskraftindvandring til medlemslande, der giver flere rettigheder til tredjelandstatsborgere.

Ifølge Kommissionen vil et direktiv, der sikrer ligebehandling på en række arbejdsmarkedsrelaterede områder, medvirke til at beskytte EU-borgere imod billig arbejdskraft fra tredjelandslande og indvandrere mod at blive udnyttet.

Forslaget skønnes umiddelbart at være i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. Kommissionens ovennævnte begrundelse.

5. Gældende dansk ret

Om dansk ret kan det oplyses, at der ikke er særlige regler for sæsonarbejdere. Ifølge Udlændingelovens § 9 a, stk. 2, nr. 6, kan der gives opholdstilladelse til en udlænding, hvis væsentlige beskæftigelsesmæssige eller erhvervmæssige hensyn taler for at imødekomme ansøgningen.

Dette indebærer, at udlændinge normalt ikke får opholds- og arbejdstilladelse til ufaglært arbejde eller sædvanligt faglært arbejde. I særlige tilfælde er det dog muligt at få opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af ufaglært eller sædvanligt faglært arbejde.

Efter **Styrelsen for Fastholdelse og Rekrutterings** praksis vil en ansøgning om opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af sæsonarbejde fra en tredjelandstatsborger som altovervejende hovedregel ikke blive imødekommet. **Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering** vil som udgangspunkt meddele afslag under henvisning til, at der er tale om ufaglært arbejde. Sagsbehandlingstiden for ansøgninger om opholdstilladelse på grundlag af ufaglært arbejde er på omkring 60 dage.

I pensionsloven er der visse karenperioder i forhold til muligheden for at opnå ret til dansk pension.

6. Konsekvenser

Forslaget vedtages med hjemmel i TEUF afsnit V, artikel 79, stk. 2, litra a) og b).

Forslaget får derfor ingen lovgivningsmæssige konsekvenser, da Danmark i medfør af Protokollen om Danmarks Stilling ikke deltager i vedtagelsen, og direktivet derfor ikke vil blive bindende for eller finde anvendelse i Danmark.

Forslaget forventes ikke at have hverken statsfinansielle konsekvenser, administrative konsekvenser for det offentlige, konsekvenser for EU's budget eller samfundsøkonomiske konsekvenser, idet Danmark efter Protokollen om Danmarks Stilling ikke deltager i vedtagelsen, hvorfor direktivet vil ikke blive bindende for eller finde anvendelse i Danmark.

7. Høring

Forslaget har senest været i skriftlig høring i Specialudvalget for Asyl- og Indvandringsarbejdet (SPAIS) den 23. maj 2011.

LO har i sit høringssvar af 30. august 2010 blandt andet påpeget, at forslaget vil få vidtgående indflydelse på det danske arbejdsmarked i tilfælde af de alligevel nu eller endog senere gennemføres i Danmark. LO kan ikke støtte forslaget i dets nuværende udformning, men det anerkendes, at der kan være et stort behov for en fællesskabsretlig regulering af betingelserne for tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på sæsonarbejde. LO udtrykker bekymring for social dumping gennem ringere løn og ansættelsesvilkår, og sætter tvivl ved Kommissionens antagelse om, at der er sandsynlighed for en stadig forøgelse af det strukturelle behov for lavt uddannet og lavt kvalificeret arbejdskraft og henviser blandt andet til, at Europa for tiden er ramt af massiv ledighed, der har ramt de ufaglærte grupper hårdest. LO ønsker blandt andet, 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.

Bygge-, Anlægs- og Træ-kartellet (BAT) har i sit høringssvar af 13. august 2010 blandt andet anført, at sæsonarbejderdirektivet er et skridt i den helt forkerte retning. Der er ikke brug for ufaglært arbejdskraft fra tredjelande i den nuværende økonomiske og beskæftigelsesmæssige krise i EU-landene. Hvis det alligevel ender med et direktiv, må det sikres, at definitionen på en sæson ikke overstiger 3 mdr., hvilket svarer til en årstid. Det må sikres, at sæsonarbejdere får den løn og de arbejdsvilkår, som er almindeligt gældende for arbejdet på den egn, hvor det udføres. Der må sikres dokumentation fra arbejdsgiveren for, at dette overholdes, og det skal medføre skrappe sanktioner, hvis denne regel brydes. Der skal være fuld konfliktret over for de arbejdsgivere, der ansætter sæsonarbejdere under dette direktiv. Bygge- og anlægsbranchen skal undtages fra direktivet. Heller ikke selvom andre

lande skulle beslutte at lade bygge- og anlægsbranchen være dækket af direktivets bestemmelser, skal tredjelandes sæsonarbejdere kunne udstationeres fra andre EU-lande til at udføre arbejde i Danmark.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) har i sit høringssvar af 16. august 2010 blandt andet anført, at det under den økonomiske krise i EU generelt har vist sig, at behovet for sæsonarbejdskraft til de grønne erhverv så rigeligt har kunnet opfyldes med arbejdskraft fra EU-landene, men at den situation ikke nødvendigvis varer ved. SALA finder det væsentligt, at direktivforslaget opretholder fortrinsstillingen for arbejdskraft fra EU. Det er i danske virksomheders interesse, at der er fælles standarder vedrørende arbejdskraft fra tredjelandes adgang, og at reglerne følges i alle EU-lande med henblik på at sikre ordnede opholds- og ansættelsesforhold for disse arbejdstagere. Det må også erkendes, at anvendelsen af arbejdskraft fra tredjelande især til sæsonarbejde hidtil har haft svære vilkår i Danmark pga. danske regler og ansøgningsprocedurer. Almindeligt sæsonarbejde kvalificerer normalt slet ikke til at få arbejds- og opholdstilladelse, og der er ofte så stor usikkerhed omkring sagsbehandlingstid m.v., at arbejdsgiverne ikke tør løbe an på at få tilladelserne på plads, inden begyndelsen af det pågældende sæsonarbejde. Hvis retningslinjerne i direktivet følges op i dansk praksis, vil det kunne medføre en øget sikkerhed og mindre administration på dette område. SALA oplyste desuden på et møde i SPAIS-kredsen, afholdt den 16. september 2010, at man ikke anså det for hensigtsmæssigt at nedsætte varigheden af opholdstilladelsen fra de foreslåede 6 måneder til f.eks. 3 måneder på trods af, at en dansk sæson typisk er af en kortere varighed end 6 måneder. Opholdets varighed reguleres i forvejen af ansættelseskontraktens varighed, og den øgede fleksibilitet vil være en fordel.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har i sit høringssvar af 19. august 2010 blandt andet anført, at det er positivt, at EU satser på generelle og offensive regler for øget indvandring fra tredjelande med henblik på arbejde i EU, og at der søges skabt et stort europæisk arbejdsmarked med gennemsigtige og forenklede procedurer, som i forhold til tredjelande fremstår samlet. Det er positivt, at der skabes en fælles EU-ramme for sæsonarbejderen adgang til det europæiske arbejdsmarked, selv om medlemslandene fortsat fremover vil få betydelig indflydelse på området. Det er endvidere vigtigt, at der skabes lige konkurrence mellem EU-landene om sæsonarbejdskraften. DA har dog henledt opmærksomheden op, at forslaget indeholder en række elementer, som vil være imod den danske model og som gør, at man ikke umiddelbart kan anbefale, at direktivet via parallelaftale eller lign. får virkning i Danmark. Det gælder f.eks. kontraktkravet, hæftelseskrav eller krav om særlige boligstandarder i ansættelsesforholdet, ligesom arbejdsgiverne tager afstand fra endnu en ligebehandlingsmekanisme på det danske arbejdsmarked. DA foreslår, at lønbestemmelsen formuleres således: ”løn- og ansættelsesvilkår skal være sædvanlige efter nationale vilkår”.

Både BAT, DA og LO opfordrer til, at Danmark uanset det retlige forbehold går aktivt ind i at påvirke reguleringen på området.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Sagen har været drøftet i rådsregi igennem en længere periode, hvor mange medlemslandene har udtrykt en generel skepsis til forslaget. Medlemslande-

ne har dog gennem forhandlingerne fået en mere positiv holdning over for forslaget.

På mødet i Coreper den 5. december 2012 fik formandskabet mandat til at indlede drøftelser med Europaparlamentet med henblik på en 1. læsningsløsning om forslaget til et sæsonarbejderdirektiv.

9. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen er umiddelbart enig i Kommissionens formål om, at der bør sættes ind over for ulovlig indvandring og ulovlig beskæftigelse, der ifølge Kommissionen netop ofte finder sted i brancher med sæsonarbejde.

Regeringen stiller sig imidlertid umiddelbart skeptisk over for, om bekæmpelse af dette fænomen bør ske via EU-retlig regulering af arbejdskraftindvandring. Hertil kommer, at der med forslaget lægges op til regulering af arbejdskraftindvandring i forhold til ukvalificeret arbejdskraft, hvor Danmark hidtil alene har støttet regulering af indvandring af højt kvalificeret arbejdskraft i EU-regi.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har været forelagt for Folketingets Europaudvalg forud for rådsmødet (retlige og indre anliggender) **den 9. -10. juni 2011.**