

**Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere**

KOM(2010) 378 endelig — 2010/0209 (COD)

(2011/C 218/19)

Ordfører: **Oliver RÖPKE**

Rådet besluttede den 29. september 2010 under henvisning til artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde at anmode om Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om:

»Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere«

KOM(2010) 378 endelig — 2010/0209 (COD).

Det forberedende arbejde henvises til Den Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale og Arbejdsmarkeds-mæssige Spørgsmål og Borgerrettigheder, som vedtog sin udtalelse den 24. marts 2011.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 471. plenarforsamling den 4.-5. maj 2011, mødet den 4. maj 2011, følgende udtalelse med 152 stemmer for, 2 imod og 6 hverken for eller imod:

## 1. Konklusioner og henstillinger

1.1 EØSU bifalder Kommissionens bestræbelser på at skabe gennemsigtige og harmoniserede indrejsebetingelser for denne gruppe midlertidigt udstationerede arbejdstagere gennem et forslag til direktiv om indrejse- og opholdsbetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere.

1.2 EØSU har dog store forbehold over for visse punkter i direktivforslaget og Kommissionens tilgang i forhold arbejdsmarkedets parter i Europa forud for forslagens vedtagelse.

1.3 Udvalget beklager, at EUF-traktatens artikel 79 er valgt som det eneste retsgrundlag for direktivet, selv om direktivet fastlægger vigtige bestemmelser for lederes, specialisters og kandidattraitees' arbejdsretlige stilling og derfor vil have betydelige indvirkninger på arbejdsmarkedet i de forskellige medlemsstater. Kommissionen burde derfor formelt have hørt arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med EUF-traktatens artikel 154, før den fremsatte et konkret direktivforslag. En sådan høring ville ikke blot have understreget den vilje, der udtrykkes i Lissabontraktaten, om at styrke den sociale dialog i EU. Den ville også have gjort det muligt at tackle nogle af de aktuelle uenigheder mellem arbejdsmarkedets parter på et tidligere stadium.

1.4 Direktivforslaget, der indeholder indrejsebetingelser for virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere og deres familiemedlemmer, begrænser sig ikke kun til den relativt begrænsede gruppe af ledere, men omfatter også specialister og kandidattraitees. EØSU mener dog, at et direktiv, der var

begrænset til at omfatte ledere, bedre ville kunne tage højde for netop denne persongruppes særlige stilling og behov. Så meget desto vigtigere er det imidlertid, at princippet om ligebehandling og ikke-diskriminering gælder for alle de arbejdstagere, der er omfattet af direktivet, med hensyn til løn og arbejdsbetingelser, og at det sikres, at direktivet ikke kan misbruges.

1.5 EØSU foreslår derfor, at virksomhedsinternt udstationerede skal sikres samme løn og ansættelsesvilkår som arbejdstagerne i værtslandet eller det permanente personale. Denne ligebehandling skal ikke blot omfatte alment gældende kollektive overenskomster, men al relevant lovgivning og alle relevante overenskomstmæssige bestemmelser, herunder virksomhedsaftaler. EØSU mener, at der bør fastsættes regler for familiesammenføring som i direktivet om det blå EU-kort (direktiv 2009/50/EF).

1.6 Direktivforslaget offentliggøres midt i den største finansielle og økonomiske krise i EU's historie. Nogle medlemsstater er stadig langt fra en økonomisk genopretning og fremviser så høje arbejdsløshedstal, at man internt i EU må berede sig på en stigning i migrationsstrømmene. I Kommissionens årlige vækstundersøgelse fra 2011<sup>(1)</sup> peger Kommissionen udtrykkeligt på faren for, at en begyndende vækst ikke ledsages af den nødvendige dynamik, der kan skabe arbejdspladser. Derfor anfører Kommissionen, at det kan være nødvendigt at øge den relativt ringe udnyttelse af arbejdskraftpotentialiet i EU. På den anden side og i henhold til den seneste fælles rapport om beskæftigelsen (2010) tager EØSU højde for, at visse medlemsstater og visse sektorer fortsat oplever mangel på arbejdskraft.

<sup>(1)</sup> KOM(2011) 11 endelig af 12.1.2011.

1.7 Derudover bliver de pågældende arbejdstagere udstationeret fra tredjelande med løn- og socialsikringsniveauer, der ligger langt under niveauet i EU. Derfor er det nødvendigt at føre effektiv kontrol med, om direktivet overholdes, uden at der dog skal lægges unødvendige bureaukratiske byrder over på virksomhederne. Til dette formål er Kommissionen i øjeblikket sammen med medlemsstaterne ved at udvikle et elektronisk udvekslingssystem for at lette det grænseoverskridende samarbejde inden for rammerne af udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF). Et sådant system bør også omfatte virksomhedsinternt udstationerede tredjelandstatsborgere.

1.8 Definitionerne af »ledere«, »specialister« og »kandidattraïnees« skal efter EØSU's mening være mere præcis for både at give de pågældende virksomheder større retssikkerhed og sikre, at de ikke går videre end de forpligtelser, der følger af GATS-aftalen og bilaterale aftaler med tredjelande. Definitionerne skal formuleres således, at de lige præcis dækker disse tre kategorier af højt kvalificerede medarbejdere, hvis udstationering direktivet skal regulere.

1.9 Hvis der i direktivet tages højde for henstillingerne i denne udtalelse, mener EØSU, at det virkelig kan yde et bidrag til at lette virksomhedsintern videnoverførsel i EU og styrke EU's konkurrenceevne.

## 2. Direktivforslaget

2.1 Dette direktiv skal for virksomheder med afdelinger både i og uden for EU lette udstationeringer af tredjelandstatsborgere, som arbejder i en virksomhed uden for EU, til afdelinger eller datterselskaber i EU's medlemsstater. Denne udstationering skal være mulig for ledere, specialister og kandidattraïnees.

2.2 En »leder« defineres som en person i en overordnet stilling, som hovedsageligt forestår ledelsen af værtsenheden, og som i generel tilsyns- og ledelsesmæssig henseende først og fremmest sorterer under virksomhedens bestyrelse eller aktionærer eller tilsvarende.

2.3 En »specialist« er 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.

2.4 En »kandidattraïnee« er en person med mindst en treårig videregående uddannelse, der udstationeres til værtsenheden med henblik på at øge den pågældendes viden og erfaringer i virksomheden med henblik på en ledelsesstilling i virksomheden.

2.5 Direktivet finder ikke anvendelse på forskere, der omfattes af et særligt direktiv (direktiv 2005/71/EF).

2.6 Medlemsstaterne kan kræve, at den udstationerede medarbejder har haft kontrakt med virksomheden i mindst 12

måneder forud for udstationeringen, og kan fastlægge begrænsninger for, hvor mange personer der kan få en sådan tilladelse. Varigheden af en udstationering begrænses til højst tre år for ledere og specialister og et år for kandidattraïnees.

2.7 En mere effektiv indrejseprocedure og en kombineret arbejds- og opholdstilladelse skal gøre ordningen mere tiltrækkende.

2.8 De udstationerede har også lov til at arbejde i en hvilken som helst enhed, der er etableret i en anden medlemsstat, og som tilhører samme koncern, og hos den pågældende virksomheds kunde i andre medlemsstater, forudsat at udstationeringen i den anden medlemsstat ikke varer mere end 12 måneder. Der findes dog undtagelser fra denne regel.

2.9 Værtslandets mindsteløn og kollektive overenskomster skal overholdes. Endvidere understreger forslaget rettigheder som foreningsfrihed, mulighed for medlemskab af og engagement i arbejdstager- og arbejdsgiverforeninger, anerkendelse af eksamensbeviser i henhold til de nationale procedurer samt adgang til varer og tjenesteydelser og til sociale sikringsordninger. Det fastlægges dog ikke, at hele værtslandets arbejdsmarkeds- og sociallovgivning skal gælde for den udstationerede.

## 3. Indledning

3.1 Med Amsterdamtraktaten blev dele af migrationspolitikken føjet til EU's kompetenceområder. Det Europæiske Råd og Rådet har ved flere lejligheder fremsat henstillinger om udvikling af en migrationspolitik (Rådets konklusioner fra mødet i Tammerfors i 1999, Haagprogrammet fra 2004, Stockholmprogrammet fra 2009 og den europæiske pagt om indvandring og asyl).

3.2 Efter en offentlig høring i form af en grønbog fremlagde Kommissionen i 2005 en »politikplan for lovlig migration«, som indeholdt flere direktivforslag om økonomisk migration. Rådet vedtog den 25. maj vedtog et direktiv om indvandring af højt kvalificerede arbejdstagere (direktivet om det blå kort)<sup>(2)</sup>. Rådet og Europa-Parlamentet forhandler stadig om direktivet om den »koordinerede tilladelse«. Samtidig med dette forslag fremsatte Kommissionen et direktivforslag om sæsonarbejde.

3.2.1 Oprindeligt havde Kommissionen allerede i 2001 fremsat et forslag om et horisontalt direktiv, der skulle omfatte alle former for indvandring med henblik på arbejde. Kommissionen besluttede dog at vælge en sektoriel tilgang, da den horisontale retsakt viste sig ikke at kunne gennemføres.

3.3 Kommissionen fremsatte den 13. juli 2010 et direktivforslag om virksomhedsinternt udstationerede. Dette direktiv har til formål at harmonisere alle indrejsebestemmelser i EU for tredjelandstatsborgere, der udstationeres fra en virksomhed med adresse uden for EU til en virksomhed i samme koncern inden for EU.

<sup>(2)</sup> KOM(2007) 637 og 638 af 23.10.2007.

3.4 Direktivforslaget omhandler bestemmelser for sådanne arbejdstagere med bopæl og statsborgerskab uden for EU, og som har indgået kontrakt med en virksomhed i en koncern, der har adresse i dette land, og som skal udstationeres til en virksomhed i samme koncern i en EU-medlemsstat.

3.5 I begrundelsen anfører Kommissionen, at det planlagte direktiv skal bidrage til at opfylde målene i Europa 2020-strategien. Ved at skabe gennemsigtige og harmoniserede indrejsebetingelser for denne kategori af midlertidigt udstationerede skal det være muligt hurtigt at reagere på multinationale virksomheders efterspørgsel efter virksomhedsintern udstationering af ledere og specialister fra tredjelande. Kandidattrainees skal gennem deres udstationering kunne uddannes til at varetage en ledelsesstilling i koncernen. Kommissionen er af den overbevisning, at det foreslåede direktiv vil fjerne overflødige administrative hindringer, samtidig med at det vil beskytte arbejdstagernes rettigheder og give tilstrækkelig sikkerhed i en økonomisk vanskelig tid.

3.6 Overordnet bør målet med en europæisk migrationspolitik være, at den både skal være attraktiv, så den kan tiltrække de »bedste hjerner«, og samtidig sikre, at arbejdsvilkår og sociale standarder ikke kan omgås, hvorfor der også skal sikres kontrolforanstaltninger. Selv om det primære mål med dette direktiv ikke er varig indvandring, bør dette behov også tages i betragtning.

3.7 For at fremme en sådan tværnational mobilitet kræves der et klima med fair konkurrence og respekt for arbejdstagernes rettigheder, herunder at virksomhedsinternt udstationeredes retsstilling sikres. Forslaget fastlægger også nogle rettigheder for de virksomhedsinternt udstationerede, såsom at lønnen skal være i overensstemmelse med værtslandets kollektive overenskomster. Imidlertid er det ikke hele arbejdsretten, der finder anvendelse på de udstationerede. Ledere får således normalt en højere løn end mindstelønnen, men dette er dog normalt ikke tilfældet for specialister og kandidattrainees.

3.8 I EØSU's udtalelse om »Forslag til Rådets direktiv om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse«<sup>(3)</sup> vurderede udvalget, at bestemmelserne om indrejse af vandrende arbejdstagere bl.a. er afhængige af udviklingen på arbejdsmarkedet, hvorfor de nationale myndigheder bør være i dialog herom med arbejdsmarkedets parter. Derudover anførte EØSU i sin udtalelse om »Forslag til Rådets direktiv om en kombineret ansøgningsprocedure for en kombineret tilladelse til tredjelandsstatsborgere til at tage ophold og arbejde på en medlemsstats territorium og om et sæt fælles rettigheder for arbejdstagere fra tredjelande, der har lovligt ophold i en medlemsstat«<sup>(4)</sup>, at alle medlemsstater kan fastlægge kriterier for indvandring i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

3.9 I sin udtalelse om »Integration af indvandrede arbejdstagere«<sup>(5)</sup> udtalte EØSU, at integration på arbejdspladsen med

lige muligheder og ligebehandling også er en udfordring for arbejdsmarkedets parter, som bør stå fast herpå i de kollektive forhandlinger og i arbejdsmarkedsdialogen, også på europæisk plan.

3.10 Det fremgår af ovenstående afsnit, at EØSU er overbevist om, at arbejdsmarkedets parter skal inddrages i udarbejdelsen af lovgivningen, både på medlemsstatsniveau og EU-niveau.

3.11 I forbindelse med virksomhedsintern udstationering skal der ved »mobilitet ud over Europas grænser« tages stilling til, på hvilke betingelser statsborgere i EU's medlemsstater kan udstationeres. Det bør i særdeleshed sikres, at direktivforslaget ikke undergraver EU's kapacitet til at indgå gensidige forpligtelser under modus 4 i GATS eller bilaterale aftaler. Dette er særlig vigtigt for sektorer som byggesektoren, der indtil videre ikke er forpligtet under GATS.

#### 4. Generelle overvejelser

4.1 De første reaktioner på direktivforslaget fra arbejdsmarkedets parter i EU var meget forskellige. Således udtalte BUSINESSEUROPE sig grundlæggende til fordel for forslaget, som sammenslutningen anså for at være et bidrag til større gennemsigthed og forenkling af indrejseprocedurerne for virksomhedsinternt udstationeret arbejdskraft. BUSINESSEUROPE kritiserede dog enkelte bestemmelser i forslaget. Kritikken gik særligt på muligheden for at stille krav om, at den udstationerede skulle være ansat i op til 12 måneder hos den udstationerede virksomhed før udstationering. Hvis medlemsstaterne begrænses i at anvende mere gunstige bestemmelser, kan det derudover føre til en forringelse af de gældende nationale bestemmelser.

4.2 Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS) har udtrykt store betænkeligheder over for direktivforslaget og har opfordret Kommissionen til at trække det tilbage. EFS kritiserer valget af EUF-traktatens artikel 79 som det eneste retsgrundlag for direktivet, selv om direktivet (i lighed med direktivet om sæsonarbejde) vil have betydelige indvirkninger på arbejdsmarkedet i medlemsstaterne. EFS anfører, at arbejdsmarkedets parter i henhold til EUF-traktatens artikel 154 skal høres om sådanne forslag. EFS mener i øvrigt, at forslaget ikke sikrer ligebehandling af de virksomhedsinternt udstationerede, ligesom det ikke fastlægger kontrolordninger og sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse af bestemmelserne.

4.3 Hvad angår migrationspolitikken, bygger tilgangen i det mindste til dels videre på begrebet »cirkulær migration«. I hvert fald drejer det sig om et koncept om midlertidig indvandring. Integrations- og arbejdsmarkedspolitisk anser mange dette begreb for at være en fiasko. Hvis der i Europa i et længere perspektiv er udsigt til mangel på specialiseret arbejdskraft og unge i visse lande og inden for visse sektorer og erhverv, bør dette i første omgang tackles gennem en opkvalificeringsindsats og udnyttelse af den frie bevægelighed for arbejdstagere internt i EU. Først derefter skal der fastsættes regler om kontrolleret migration af arbejdskraft, som med tiden vil få flere rettigheder og længere opholdstilladelser.

<sup>(3)</sup> EUT C 27 af 3.2.2009, s. 108.

<sup>(4)</sup> EUT C 27 af 3.2.2009, s. 114.

<sup>(5)</sup> EUT C 354 af 28.12.2010, s. 16.

4.4 Andre opfatter dog begrebet midlertidig eller cirkulær migration som den rigtige foranstaltning til at tiltrække højt-kvalificerede arbejdstagere til Europa, som sidenhen kan drage fordel af deres erfaringer i deres hjemland. Samtidig kan Europa således i den globale konkurrence om de bedste hjerner tilbyde samme vilkår som dets konkurrenter.

4.5 Bestemte former for »midlertidig indvandring« har dog allerede i nogle medlemsstater været anvendt med dårligt resultat. På grund af den kortvarige karakter af denne form for indvandring undlod man at investere i integrationsforanstaltninger. Disse forsømmelser er der stadig ikke helt rettet op på i dag.

4.6 I 2007 offentliggjorde Kommissionen en vigtig meddelelse om cirkulær migration og partnerskaber mellem EU og tredjelande<sup>(6)</sup>, som redegør for fordele men også begrebets nærmere karakteristika. EØSU bidrog til debatten på objektiv vis med sin initiativudtalelse<sup>(7)</sup>, hvor man anerkender, at tidsbegrænset indvandring også kan være nyttig, og at de nuværende stive europæiske regler på indvandringsområdet er en stor hindring for cirkulær migration.

4.7 Dertil kommer naturligvis spørgsmålet om familiesammenføring, der bliver desto mere relevant, hvis den planlagte midlertidige indvandring strækker sig over flere år eller bliver til varig indvandring. Derfor bør der fastsættes regler for familiesammenføring som i det såkaldte direktiv om det blå EU-kort (direktiv 2009/50/EF).

4.8 Endelig har EØSU i mange af sine udtalelser påpeget betydningen af integration<sup>(8)</sup>.

4.9 EU og de nationale myndigheder skal arbejde sammen om fremme af integrationspolitikken. EØSU har for nylig påpeget<sup>(9)</sup>, at den fælles indvandringspolitik bør omfatte integration, som er en social tovejsproces med gensidig tilpasning mellem indvandrerne og værtssamfundet, der bør støttes gennem en god forvaltning i EU, både på nationalt niveau og på regionalt og lokalt niveau. I EØSU's udtalelse om »Integration og den sociale dagsorden«<sup>(10)</sup> foreslår udvalget, at integrationsaspektet mainstreames i EU's forskellige politiske, retlige og finansielle instrumenter for at fremme integration, ligestilling og ikke-forskelsbehandling.

4.10 Direktivforslaget er dog i konflikt med disse integrationsindsatser, da der som følge af den midlertidige karakter måske ikke iværksættes integrationsforanstaltninger.

4.11 For at undgå unfair konkurrence skal de virksomhedsinternt udstationerede nyde godt af mindst de samme arbejdsvilkår som virksomhedens permanente personale. Dette bør ikke kun vedrøre mindstelønnen, men alle værtslandets arbejdsretlige normer. Værtslandets arbejdsret skal altså finde anvendelse i sin helhed.

4.12 Med hensyn til rettigheder understregede EØSU allerede i sin udtalelse om »Grøn bog om en EU-metode til at styre økonomisk migration«<sup>(11)</sup> følgende: »Udgangspunktet for denne debat bør være princippet om forbud mod diskrimination. Den vandrende arbejdstager skal uanset opholds- og arbejdstilladelsens gyldighedsperiode have de samme økonomiske, arbejdsmæssige og sociale rettigheder som de øvrige arbejdstagere.«

4.13 I EØSU's udtalelse om direktivet om en kombineret ansøgningsprocedure<sup>(12)</sup> fremhævede udvalget den rolle, som de arbejdsmarkedets parter fra forskellige niveauer (erhvervs-mæssigt, sektoral, nationalt og europæisk) spiller i forbindelse med fremme af lige behandling på arbejdspladsen. De europæiske samarbejdsudvalg er også væsentlige aktører i denne sammenhæng, da direktivforslaget i stor udstrækning vedrører store koncerner med mange afdelinger.

4.14 Det er særlig vigtigt, at der føres kontrol med overholdelsen af reglerne. EØSU fremsatte i sin udtalelse om »Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om sanktioner over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandsstatsborgere med ulovligt ophold«<sup>(13)</sup>, at det ikke bliver en let opgave at føre kontrol, da kontrolinstanser ikke råder over tilstrækkeligt kvalificeret personale, fordi det er vanskeligt at fordele kompetencerne mellem de forskellige instanser, og fordi der skal overvåges et stort antal virksomheder. Medlemsstaterne skal sørge for, at kontrolinstanser har tilstrækkelige ressourcer til at udføre deres opgaver effektivt.

4.15 Direktivets anvendelsesområde er for uklart defineret. Definitionen af specialister bør afgrænses bedre for at hindre, at alle arbejdstagere i en koncern i praksis kan arbejde op til tre år i en afdeling i en given medlemsstat. Der bør også kigges nærmere på definitionen af kandidattraitees, således at det kun er kandidattraitees, der skal oplæres til at udføre konkrete lederopgaver, der skal kunne udstationeres. Ordlyden bør ændres, så den er i tråd med EU's GATS-tilbud fra 2005.

4.16 Det bør overvejes, om bestemte sektorer skal tages ud af direktivets anvendelsesområde, i betragtning af at både arbejdsgivere og fagforeninger i de pågældende sektorer har stillet krav herom.

<sup>(6)</sup> KOM(2007) 248 endelig.

<sup>(7)</sup> EUT C 44/91 fra 16.2.2008.

<sup>(8)</sup> Jf. følgende udtalelser fra EØSU: EFT C 125 af 27.5.2002, s. 112, EUT C 80 af 30.3.2004, s. 92, EUT C 318 af 23.12.2006, s. 128, EUT C 347 af 18.12.2010, s. 19, EUT C 354 af 28.12.2010, s. 16, samt EØSU's udtalelse om »Integrationens nye udfordringer« (Ordfører: Luis Miguel Pariza Castaños).

<sup>(9)</sup> EUT C 48 af 15.2.2011, s. 6.

<sup>(10)</sup> EUT C 347 af 18.12.2010, s. 19.

<sup>(11)</sup> EUT C 286 af 17.11.2005, s. 20.

<sup>(12)</sup> Se fodnote 4.

<sup>(13)</sup> EUT C 204 af 9.8.2008, s. 70.

4.17 Ved udstationeringer fra én medlemsstat til en anden er der praktiske problemer angående udbetaling af den løn, som den udstationerede er berettiget til. De betænkninger, der ofte er fremsat vedrørende løndumping i forbindelse med udstationeringer fra andre medlemsstater (omfattet af udstationeringsdirektivet) er også relevante for dette direktivforslags anvendelsesområde. Således påpegede EØSU i særdeleshed i sin udtalelse om »Udstationering af arbejdstagere«<sup>(14)</sup>, at manglende kontrolmuligheder kunne medføre problemer.

## 5. Særlige bemærkninger

5.1 Definitionen af en specialist er uklar og kan næsten omfatte alle typer arbejdstagere, da der blot stilles krav om »branchespecifik viden«. Denne definition (»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«) er meget bredere end den del af GATS-aftalen, som EU har forpligtet sig til at overholde, da der ikke i direktivforslaget (i hvert fald ikke i den tyske version) stilles krav om usædvanlig viden. Dermed kan enhver specialist udstationeres, hvilket i høj grad øger risikoen for lønpres.

5.2 I betragtning af at virksomhedsinterne udstationeringer hovedsageligt benyttes af store multinationale virksomheder, skal der stilles minimumskrav til den modtagende afdeling, så misbrug kan undgås. Den skal således have en vis størrelse, og navnlig et bestemt antal medarbejdere, for at forhindre misbrug, f.eks. ved at der i kraft af virksomhedsintern udstationering oprettes enkeltmandsvirksomheder, der består af den udstationerede specialist eller leder.

5.3 Det bør også sikres, at vikarbureauer (der hører til en koncern) ikke kan udstationere vikarer til andre afdelinger.

5.4 Direktivforslaget giver medlemsstaterne mulighed for at afvise en ansøgning om tilladelse til virksomhedsintern udstationering, hvis arbejdsgiveren eller værtsenheden er blevet straffet i medfør af national lovgivning for sort arbejde eller ulovlig beskæftigelse. Dette bør også udvides til at gælde i tilfælde af underbetaling i forhold til overenskomsten. I lyset af proportionalitetsprincippet bør arbejdsgiveren kun midlertidigt – og ikke permanent, som der foreslås i direktivet – udelukkes fra at kunne ansøge. Derudover bør reglerne differentieres efter, hvor grov overtrædelsen er.

5.5 Det er ikke tilstrækkeligt, at der skal være mulighed for, at den udstationerede kan vende tilbage til afdelingen i udstationeringsmedlemsstaten. Tværtimod bør der være krav om, at kontrakten rækker ud over afslutningen på udstationeringen, for at sikre, at den udstationerede ikke blot ansættes med henblik på udstationeringen.

5.6 Direktivforslaget fastlægger udelukkende, at den nationale lovgivning skal overholdes med hensyn til løn. På et

følsomt område som virksomhedsintern udstationering bør direktivet imidlertid fastlægge, at værtslandets arbejdsret (både lovgivningsmæssige bestemmelser og kollektive overenskomster) i sin helhed finder anvendelse på de virksomhedsinternt udstationerede, således at både den udstationerende enhed og værtsenheden forpligter sig til at overholde disse bestemmelser forud for udstationeringen. Det er afgørende at undgå usikre arbejdsforhold samt forskelle i forhold til det permanente personale.

5.7 Artikel 16 giver de facto medlemsstaterne kompetence til at udstede arbejds- og opholdstilladelser, der også gælder på andre medlemsstaters område. Myndighederne i de forskellige medlemsstater har dog ikke kompetence til at udstede tilsvarende tilladelser eller beviser. EU kan ikke overdrage denne kompetence, da EU heller ikke selv har kompetence til at udstede opholds- og arbejdstilladelser til de enkelte medlemsstater. Dertil kommer, at den anden medlemsstat ikke på nogen måde har mulighed for at kontrollere den arbejdstilladelse, som den første medlemsstat har udstedt i forbindelse med opholdstilladelsen. Derfor bør det udtrykkeligt anføres, at en tilladelse kun gælder i den medlemsstat, der har udstedt den.

5.8 Det er også uklart, hvilken ordning der skal anvendes ved en videre udstationering til en anden medlemsstat, da det i så fald drejer sig om en udstationering fra én medlemsstat til en anden. Under alle omstændigheder vil det være nødvendigt at vedtage særlige procedurer for det administrative samarbejde mellem medlemsstaterne.

5.9 Direktivforslaget omhandler indførelsen af forenklede procedurer. Det er dog uklart, hvad forenklingen af procedurerne konkret går ud på. En »hurtig indrejseprocedure« må ikke betyde, at en ansøgning behandles mindre grundigt. Det bør i alle tilfælde sikres, at myndighederne undersøger hver enkelt ansøgning grundigt og omgående, særligt hvad angår lønnen.

5.10 Udstationeringer må samlet højst vare i tre år. Når udstationeringer varer så længe, kan man ikke længere tale om nødvendig kortvarig virksomhedsintern ansættelse. De udstationerede medarbejdere skal følge en normal integrationsprocedure i værtslandets virksomhed. Det er derfor vigtigt, at værtslandets arbejdsmarkeds- og sociallovgivning anvendes i sin helhed.

5.11 I mange sektorer er udstationeringer på tre år længere end normale kontraktforhold. Hvad angår arbejdskraftmigration af højt kvalificerede arbejdstagere, har man dog allerede vedtaget rammedirektiv 2009/50/EF (direktivet om det blå kort), som omfatter denne gruppe.

5.12 Bestemmelser om mindsteløn kan ikke hindre alle tilfælde af løndumping. I tilfælde af en »videre udstationering« til en anden medlemsstat, foreskriver direktivet, at de regler, der finder anvendelse i den medlemsstat, der har udstedt tilladelsen, skal anvendes. Ved videre udstationeringer ville dette betyde, at mindstelønnen i den medlemsstat, som har udstedt tilladelsen, vil være gældende, selv om den udstationerede arbejder i et land, som måske har en højere mindsteløn. I alle tilfælde bør det derfor være klart, at den udstationerede får udbetalt

(14) EFT C 224 af 30.8.2008, s. 95.

mindstelønnen i den medlemsstat, hvori arbejdet udføres. Der skal også sikres overholdelse af alle kollektive overenskomster samt princippet om lige behandling.

5.13 Det pågældende direktivforslag giver ikke den udstationerede mulighed for at indbringe en klage over dennes arbejdsgiver ved domstolene i EU. Værnetinget for udstationerede tredjelandsstatsborgere, f.eks. i sager om løn i forhold til værtslandets kollektive overenskomster, vil således i reglen være udstationeringsmedlemsstaten og ikke det pågældende værtsland. Dette ville gøre det uhørt vanskeligt for den virksomhedsinternt

udstationerede at udøve sin legitime ret til at indbringe en klage. Adgang til domstolene er en grundlæggende rettighed i et demokratisk samfund, og det skal derfor være muligt at indbringe en klage i værtslandet.

5.14 EØSU opfordrer Europa-Parlamentet og Rådet til at arbejde for, at de anførte mangler i direktivforslaget fjernes i det videre lovgivningsforløb for at sikre, at forslaget rent faktisk kan yde et positivt bidrag til den nødvendige virksomhedsinterne videnoverførsel til EU.

Bruxelles, den 4. maj 2011

Staffan NILSSON

*Formand*

*for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg*

---