



EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 21.3.2012
SWD(2012) 64 final

ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE

RESUMÉ AF KONSEKVENSPANALYSEN

Ledsagedokument til

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

**om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i
udveksling af tjenesteydelser
(EØS-relevant tekst)**

og

Forslag til

RÅDETS FORORDNING

**om udøvelse af retten til kollektive skridt inden for rammerne af etableringsfriheden og
den frie udveksling af tjenesteydelser
(EØS-relevant tekst)**

{COM(2012) 130 final}

{COM(2012) 131 final}

{SWD(2012) 63 final}

ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE

RESUMÉ AF KONSEKVENSANALYSEN

Ledsagedokument til

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EØS-relevant tekst)

og

Forslag til

RÅDETS FORORDNING

om udøvelse af retten til kollektive skridt inden for rammerne af etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser (EØS-relevant tekst)

1. INDLEDNING

Direktiv 96/71/EF¹ (i det følgende benævnt "direktivet") er baseret på artikel 53, stk. 1, og artikel 62 i TEUF og definerer kernen af de obligatoriske arbejdsforhold, der skal overholdes i værtslandet af virksomheder, der midlertidigt udstationerer arbejdstagere i det pågældende land. Dette letter grænseoverskridende levering af tjenesteydelser betydeligt, eftersom tjenesteyderen ikke behøver at kende og anvende hele spektret af beskæftigelsesregler i værtslandet. Samtidig indeholder direktivet en betydelig grad af beskyttelse af udstationerede arbejdstagere, og man undgår, at arbejdsforholdene i værtslandet bliver undermineret som en effekt af konkurrencen.

Udstationerede arbejdstagere kan opdeles i tre kategorier: udstationerede arbejdstagere i henhold til en servicekontrakt, virksomhedsinternt udstationerede eller vikarer. Den hårde kerne af arbejds- og ansættelsesvilkår, som defineret i artikel 3, stk. 1, i direktivet (herefter også: gældende arbejdsbetingelser), omfatter: maksimal arbejdstid og minimal hviletid, mindste antal betalte feriedage, mindsteløn, herunder overtidsbetaling, betingelserne for at stille arbejdstagere til rådighed, især tilrådighedsstillelse af arbejdstagere via vikarbureauer, sundhed, sikkerhed og hygiejne på arbejdspladsen, beskyttelsesforanstaltninger med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for gravide kvinder og kvinder, der lige har født, samt for børn og unge, ligebehandling af mænd og kvinder samt andre bestemmelser vedrørende ikke-forskelsbehandling.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser.

For så vidt som disse arbejds- og ansættelsesvilkår er fastsat ved lov, skal love og administrative bestemmelser i medlemsstaterne anvendes på udstationerede arbejdstagere på deres område. Medlemsstaterne skal også anvende dem på udstationerede arbejdstagere, hvis de er fastlagt ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, som defineret i artikel 3, stk. 8. Medlemsstaterne kan anvende vilkår, der er fastsat ved sådanne kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, med hensyn til andre aktiviteter end byggeri (artikel 3, stk. 10, andet led, og på andre områder end dem, der er omhandlet i artikel 3, stk. 1, i forbindelse med forhold i forbindelse med offentlige orden (artikel 3, stk. 10, første led) i overensstemmelse med den primære ret.

Direktivet omfatter også i artikel 4, 5 og 6 bestemmelser om information, administrativt samarbejde, håndhævelse og jurisdiktion.

2. INDSAMLING AF INFORMATION OG HØRING AF INTERESSETER

Siden 2009 har Kommissionen lanceret fire ex post-evalueringsundersøgelser vedrørende de sociale, økonomiske og juridiske aspekter af udstationering. For at forberede konsekvensanalysen har en ekstern konsulent foretaget en ex ante-evaluering i 2011. Arbejdet i ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere er blevet taget i betragtning, bl.a. pilotprojektet om elektronisk udveksling af oplysninger ved hjælp af en separat og specifik anvendelse af informationssystemet for det indre marked (IMI) på området for udstationering af arbejdstagere.

Kommissionen har afholdt en offentlig høring om 50 forslag til at relancere det indre marked (meddelelsen "*På vej mod en akt for det indre marked*" af 27. oktober 2010), herunder to forslag om lovgivningsmæssige initiativer, der vurderes af denne konsekvensanalyse. Den 27.-28. juni 2011 afholdt Kommissionen en konference om de grundlæggende sociale rettigheder og udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser i Bruxelles for at samle de vigtigste interessenter (medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter på EU- og nationalt plan, EU-institutioner og internationale organisationer samt akademikere og forskere). Ved denne lejlighed har interessenter og centrale politiske aktører haft en ekstra mulighed for at udtrykke deres synspunkter om Kommissionens tanker om de lovgivningsmæssige muligheder og mulige indhold af de lovgivningsmæssige initiativer, der bebudes i akten for det indre marked: den såkaldte "*Monti II-forordning*" og et håndhævelsesdirektiv.

3. PROBLEMAFGRÆNSNING

3.1. Fænomenet udstationering

3.1.1. Omfang af fænomenet

Den eneste tilgængelige datakilde på EU-plan er baseret på den systematiske indsamling af data af E101-attester (2005-2009) på området for social sikring, der udføres af Kommissionen i samarbejde med de nationale myndigheder². Imidlertid har denne database flere

² Europa-Kommissionen (2011), "Udstationering af arbejdstagere i EU og EFTA-lande: Rapport om E101-certifikater udstedt i 2008 og 2009", Europa-Kommissionen (2011), "Administrativ dataindsamling om E101-certifikater udstedt i 2007".

begrænsninger. Den måler antallet af udstationeringer, ikke antallet af udstationerede personer (den samme person kan blive udsendt flere gange). Endvidere bliver E101-attesten ikke udstedt til alle udstationerede arbejdstagere, enten fordi det ikke er påkrævet (udsendelse af over 12 måneders varighed tages ikke i betragtning til socialsikringsformål), eller fordi nogle virksomheder ikke ansøger om E101-attester, når arbejdere er udstationeret, især i tilfælde af udstationeringer på meget kort sigt.

Med disse forbehold kan det anslås, at omkring en million arbejdere hvert år bliver udstationeret af deres arbejdsgivere fra én medlemsstat til en anden.

I forhold til arbejdskraftens mobilitet inden for EU udgjorde antallet af udstationeringer 18,5 % af ikke-nationale EU27-borgere i arbejdsstyrken i 2007. Men udstationering vedrører kun en lille andel af den samlede erhvervsaktive befolkning (0,4 % af den erhvervsaktive befolkning i EU15-afsenderlandene og 0,7 % af den erhvervsaktive befolkning i EU-12 afsenderlandene). Om end udstationering er et væsentligt fænomen i forbindelse med arbejdskraftens mobilitet, især i visse lande og sektorer, er det stadig et relativt lille observerbart fænomen på EU-arbejdsmarkedet³.

3.1.2. Sektorspecifik opdeling

De tilgængelige data tyder på, at i gennemsnit omkring 55 % af de udstationerede arbejdstagere i 2009 blev sendt til de industrielle sektorer. Vigtigst blandt disse sektorer er bygge- og anlægssektoren med 24 % af de samlede udstationeringer. Servicesektoren repræsenterer i gennemsnit 44 % af udstationeringerne, hvoraf de vigtigste er finansiel formidling og erhvervsmæssige aktiviteter (16 %) samt transport, opbevaring og kommunikation (7 %). I bygge- og anlægssektoren er der en stærk tilstedeværelse af SMV'er i forbindelse med udstationering, primært som underleverandører⁴.

Resultaterne af to undersøgelser⁵, der vurderede de faktorer, der har indflydelse på fænomenet udstationering, viser, at følgende faktorer er mest relevante: geografisk nærhed synes at være den mest relevante faktor til at forklare fordelingen af strømmene af udstationering (retning og omfang af fænomenet); lønomkostninger for modtagerlande, arbejdskrafts-, kvalifikations- og specialiseringsmangel, især for udstationering fra lande med høje lønomkostninger til andre medlemsstater; ledigheden i afsenderlandene (især i lande med lave arbejdskraftomkostninger); niveauet af økonomisk markedsintegration mellem medlemsstaterne (dog mindre relevant).

³ Se *Idea Consult* og *Ecorys* (Nederlandene), *Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the European Union*, (Undersøgelse om de økonomiske og sociale virkninger forbundet med fænomenet udstationering af arbejdstagere i Den Europæiske Union), Bruxelles, 2011. Tilgængelig (på EN, FR, DE) på hjemmesiden: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>. Den procentvise andel giver kun en grov indikation af omfanget af udstationering på ikke-nationale EU27-borgere i arbejdsstyrken (det vil sandsynligvis være en overvurdering). På den ene side repræsenterer en E101-attest ikke en fuldtidsansat etårig ækvivalent arbejdstager, og på den anden side dækker arbejdsstyrkeundersøgelsen, der leverer data om ikke-nationale EU27-borgere i arbejdsstyrken, ikke udstationerede arbejdstagere.

⁴ *Idea Consult* (fodnote 3), casestudie for byggesektoren, s. 164.

⁵ *Ismeri Europa*, *Preparatory study for an Impact Assessment concerning the possible revision of the legislative framework on the posting of workers in the context of the provision of services*, (Forberedende undersøgelse til en konsekvensanalyse vedrørende en eventuel revision af lovgivningen om udstationering af arbejdstagere som led i levering af tjenesteydelser) Udkast til slutrapport; *Idea Consult* (fodnote 3).

3.1.3. *Effekter af udstationering*

På trods af sit begrænsede omfang i forhold til den samlede arbejdsstyrke spiller udstationering af arbejdstagere en vigtig rolle i den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser i bestemte sektorer. Muligheden for at levere tjenesteydelser på internationalt plan udgør en mulighed for at udvide aktiviteterne i hele Europa, især for små og mellemstore virksomheder. Udstationering giver forretnings- og jobmuligheder og er en kilde til yderligere indtægter i afsenderlandene. Udstationering bidrager til at forbedre konkurrenceevne og effektivitet i modtagerlandene.

Udstationering har effekter for arbejdsmarkedene i både afsender- og modtagerlande. Udstationering tilbyder jobmuligheder i afsenderlandene og kompenserer arbejdskrafts-, kvalifikations- og specialiseringsmangel i modtagerlandene. Derfor bidrager udstationering til en mere effektiv allokering af arbejdskraft på tværs af grænserne. Men udstationering kan have "forskydnings"-effekter på de modtagende arbejdsmarkeder, hvor lokale arbejdere bliver erstattet af udstationerede. Omfanget af denne effekt vil afhænge af eksistensen af et overudbud af arbejdskraft i bestemte sektorer og erhverv. Samtidig skal det understreges, at da jobskabelsen i EU er stærkt afhængig af udviklingen af et integreret marked for tjenesteydelser kan udstationering effektivt bidrage til at støtte jobskabelse.

3.2. Problemer, der skal løses

3.2.1. *Problemer i forbindelse med gennemførelse, overvågning og håndhævelse af de gældende arbejdsvilkår for udstationerede arbejdstagere, herunder beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder*

3.2.1.1. Problem 1a: Mangler med hensyn til oplysninger for arbejdsgivere og udstationerede arbejdstagere

På trods af forpligtelsen i artikel 4, stk. 3, i direktivet, er oplysningerne om de gældende arbejdsvilkår i værtslandet ofte vanskelige at indhente, ujævne, og af utilstrækkelig kvalitet. Denne information er afgørende for tjenesteudbydere med henblik på at sikre gældende arbejdsvilkår og for udstationerede arbejdstagere med henblik på at kræve deres rettigheder.

3.2.1.2. Problem 1b: Mangler i kontrol, overvågning og håndhævelse

I henhold til artikel 5 i direktivet har medlemsstaterne pligt til at sikre overholdelse af bestemmelserne i direktivet ved at træffe passende foranstaltninger, bl.a. for at sikre egnede procedurer for håndhævelse af de gældende arbejdsvilkår. Hvordan den overvågning og håndhævelse af de rettigheder, der formidles i direktivet, skal ske, er overladt til det nationale niveau. Mangler med hensyn til kontrol, overvågning og håndhævelse forårsager en alvorlig risiko for, at minimumsstandarder for gældende arbejdsvilkår i værtslandet ikke overholdes, især med hensyn til løn-, arbejdstids- og sundheds- og sikkerhedsmæssige forhold. De kan også gøre konkurrencebegrænsende adfærd lettere. Sådanne mangler bliver forstærket af den kortsigtede karakter, hvormed en stor del af udstationeringen finder sted, hvilket gør de kontrollerende myndigheders opgave vanskeligere.

3.2.1.3. Problem 1c: Unødvendige administrative krav og kontrolforanstaltninger, der pålægges tjenesteydere

Medlemsstaterne skal opfylde forpligtelsen, der er indeholdt i artikel 5 i direktivet i overensstemmelse med gældende EU-lovgivning, navnlig den frie udveksling af

tjenesteydelser, som fortolket af Domstolen. Overvågningen i 2007 viste, at adskillige medlemsstater anvender administrative krav og kontrolforanstaltninger på tjenesteydere, som er uforenelige med gældende EU-ret⁶.

3.2.1.4. Problem 1d: Mangler med hensyn til administrativt samarbejde

Artikel 4, stk. 1 og 2, i direktivet pålægger forpligtelser med hensyn til samarbejde mellem de nationale administrationer og gør det til medlemsstaternes ansvar at skabe de nødvendige betingelser for et sådant samarbejde. Bestemmelserne i direktivet er ikke tilstrækkeligt præcise. Et velfungerende administrativt samarbejde mellem medlemsstaterne er et vigtigt instrument til overholdelse af kontrol. Dets virtuelle fravær, der er nævnt i KOM(2007) 304, underminerer anvendelsen af direktivet og kan i det mindste delvist forklare andre problemer såsom uforholdsmæssige nationale kontrolforanstaltninger.

3.2.1.5. Problem 1e: Udstationerede arbejdstagere er ikke tilstrækkeligt beskyttet i tvister vedrørende individuelle ansættelsesvilkår

Artikel 6 i direktivet indeholder en værnetingsklausul, så den udstationerede arbejdstager kan håndhæve sine rettigheder, som direktivet giver i værtslandet. Men der findes belæg for, at udstationerede arbejdstagere ikke er tilstrækkeligt beskyttet i tvister vedrørende individuelle ansættelsesvilkår.

3.2.2. *Misbrug af statussen "udstationerede arbejdstagere" for at unddrage sig eller omgå lovgivningen*

3.2.2.1. Problem 2a: Udstationering er ikke længere af midlertidig karakter eller har en roterende karakter

For at retfærdiggøre den forskellige behandling mellem udstationerede arbejdstagere (kernebeskyttelse) og vandrende arbejdstagere (ligebehandling) skal udstationering være af midlertidig karakter. Hvis varigheden af udstationering er meget lang, og bliver permanent, er formodningen bag forskellen i juridisk status mellem disse to kategorier af arbejdstagere ikke længere gyldig. Den samme situation opstår, hvis den samme medarbejder eller andre ansatte gentagne gange er ansat i en virksomhed med det formål at være udstationeret i en anden medlemsstat for at udføre det samme arbejde (roterende udstationering).

Problemet er primært drevet af, at der mangler kriterier, som ville gøre det muligt for medlemsstaternes myndigheder at afgøre, om en udstationering er af midlertidig karakter. Direktivet definerer den udstationerede arbejdstager som en arbejdstager, der i en *bestemt periode* udfører sit arbejde i en anden medlemsstat end den, hvor han sædvanligvis arbejder. Der er dog ingen angivelse af, hvad den midlertidige karakter af udstationeringen vil sige⁷. Direktivet indeholder hverken bestemmelser om en fast tidsfrist eller andre kriterier til at

⁶ Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget - Udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser: Maksimering af fordele og potentiale og sikring af beskyttelsen af arbejdstagerne, KOM(2007) 304 endelig.

⁷ EU-Domstolens dom af 11. december 2003, sag C-215/01, *Schnitzer*; Aukje van Hoek og Mijke Houwerzijl, *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union* (Undersøgelse af de juridiske aspekter af udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser i Den Europæiske Union), 2011. Findes på hjemmesiden: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, s. 46-48, 187-189 (henstilling 1, 11, 12).

bestemme den midlertidige karakter af opholdet i værtslandet⁸. Der er heller ingen henvisning til muligheden for gentagne udstationeringer for det samme arbejde. Men lovgivningen om social sikring, der gælder for udstationerede arbejdstagere⁹, fastsætter en frist på to år for udstationering og udelukker muligheden for gentagne udstationeringer for det samme arbejde.

3.2.2.2. Problem 2b: Arbejdsgiveren har ingen reel forbindelse med den afsendende medlemsstat

Direktivet fastsætter, at den udsendende virksomhed er nødt til at være "etableret" i en medlemsstat. Dette kræver eksistensen af en reel forbindelse mellem virksomheden og den afsendende medlemsstat. Men direktivet fastsætter ikke kriterier for at bestemme, hvad der udgør en sådan reel forbindelse. De administrative regler om social sikring, der gælder for udstationering, er mere eksplicite, eftersom de opstiller kriterier, der gør det muligt at definere udstationering mere præcist. Med hensyn til aktiviteterne i den afsendende medlemsstat forlanger sådanne regler, at en virksomhed normalt skal udøve omfattende aktiviteter på territoriet i den medlemsstat, hvor den er etableret med henblik på at få tilladelse til at udstationere sine arbejdstagere til en anden medlemsstat¹⁰. For at unddrage sig eller omgå beskæftigelseslovgivningen eller lovgivningen om social sikring kan skruppelløse arbejdsgivere rette deres transaktioner vedrørende udstationering af arbejdstagere udelukkende mod markedet i en anden medlemsstat uden i virkeligheden at have nogen relevant økonomisk aktivitet i det land, hvor de formelt er registreret.

Brugen af "postkassevirksomheder" er særlig problematisk i denne henseende. Disse virksomheder bliver i afsenderlandet udelukkende etableret med det formål at unddrage sig beskæftigelseslovgivningen eller lovgivningen om social sikring i ofte én specifik værtsmedlemsstat.

3.2.3. *Problemer i forbindelse med uklar eller kontroversiel fortolkning af arbejds- og ansættelsesvilkår i direktivet*

3.2.3.1. Problem 3a: Omfang og niveau af arbejds- og ansættelsesvilkår

I lande, hvor mindstelønnen er fastsat ved lov eller ved kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, er dens virkning for effekten af anvendelsen på udstationerede arbejdstagere ligetil, men i lande, hvor der ikke findes sådanne værktøjer, skabes der en usikker situation for både virksomheder og arbejdstagere.

⁸ Anmodede perioder af tidligere beskæftigelse i den afsendende medlemsstat i forbindelse med udstationering af statsborgere fra tredjelande på 6 eller 12 måneder blev af EU-Domstolen anset for uforenelige med artikel 56 i TEUF (sagerne C-445/03, *Kommissionen mod Luxembourg*, C-168/04, *Kommissionen mod Østrig*, C-244/04, *Kommissionen mod Tyskland*. Se også Aukje van Hoek og Mijke Houwerzijl, *Study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union* (Undersøgelse af de juridiske aspekter af udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser i Den Europæiske Union), 2011. Findes på hjemmesiden: <http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers>, (henstilling 12 (refusion af rejseudgifter)).

⁹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger.

¹⁰ Artikel 12 i forordning (EF) nr. 883/2004, sammenholdt med artikel 14, stk. 2, i forordning (EF) nr. 987/2009 og afgørelse A2.

Myndighederne i de lande, hvor der ikke findes en mindsteløn, der er fastsat ved lov, eller kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, har enten ikke realiseret det fulde omfang af konsekvenserne af den usikkerhed, der er skabt af fraværet af bestemmelser vedrørende udstationerede arbejdstagere, eller er ivrige efter at bevare deres traditionelle systemer for industrielle relationer upåvirket af anvendelsen af direktivet.

3.2.3.2. Problem 3b: Uklart beskyttelsesniveau med hensyn til begrebet "mindsteløn"

Det er juridisk uklart, hvilke komponenter af den udbetalte løn, der udgør en del af minimumssatsen for løn i værtslandet. Definitionen af begrebet mindsteløn, der i princippet er et anliggende for værtslandet, og som er udtrykkeligt nævnt i sidste punktum i artikel 3, stk. 1, er dog inden for grænserne af den gældende EU-retspraksis¹¹. Definitionen kan derfor variere fra den ene medlemsstat til den anden. Medlemsstaterne kan fastsætte forskellige godtgørelser og bonusser, som er inkluderet i den gældende mindsteløn. Nogle medlemsstater begrænser det til mindsteløn som sådan, og andre omfatter forskellige former for bonusser, tillæg eller bidrag til fonde. Eksisterende retspraksis¹² har ikke afklaret dette spørgsmål.

3.2.4. *Problem 4: Spændinger mellem den frie udveksling af tjenesteydelser/den frie ret til etablering og nationale systemer til regulering af industrielle forhold*

Afgørelserne fra Domstolen, der i sagerne *Viking* og *Laval* fortolker direktivet og traktatens bestemmelser, afslørede underliggende spændinger mellem retten til fri udveksling af tjenesteydelser og retten til fri etablering og udøvelsen af grundlæggende sociale rettigheder såsom retten til kollektive forhandlinger og retten til faglige aktioner. Især opfattes disse afgørelser af fagforeningerne som indførelse af en "*screening*" af strejkerettighederne fra EU's eller de nationale domstoles side, når dette kan påvirke eller være til skade for udøvelsen af den frie udveksling af tjenesteydelser eller den frie etableringsret. Sådanne opfattelser har på det seneste ført til negative "*spill-over*"-virkninger, som påvist af et antal grænseoverskridende faglige konflikter.

Betydningen af dette problem er blevet fremhævet i 2010-rapporten fra ILO-ekspertkomitéen om anvendelse af konventioner og henstillinger, der udtrykte "*alvorlig bekymring*" om de praktiske begrænsninger for en effektiv udøvelse af retten til at strejke pålagt af EU-Domstolens afgørelser. Retten til at strejke er nedfældet i ILO-konvention nr. 87, som er underskrevet af alle EU-medlemsstater.

3.2.5. *Arbejdsmarkedets parter synspunkter om de identificerede problemer*

Problemerne 1a, 1b, 1d og 2b udgør fælles bekymringer for EFS og BusinessEurope. Men ifølge BusinessEurope retfærdiggør kun problemerne 1d og 2b et indgreb på EU-plan. Med hensyn til problem 1e går EFS ind for et vidtrækkende system med solidarisk hæftelse, mens BusinessEurope er imod. Med hensyn til problemet 1a ville EFS foretrække en klar tidsfrist for udstationering, mens BusinessEurope er imod. Arbejdsmarkedets parter har divergerende synspunkter om problemerne 3a og 4, som hovedsagelig udspringer af en anden opfattelse af EU-Domstolens retspraksis.

¹¹ Se i denne henseende sag C-341/05, *Laval*, især præmis 60 og 68.

¹² Sag C-341/02, *Kommissionen mod Tyskland*.

4. MÅLSÆTNINGER

4.1. Generelle målsætninger

Initiativet bør bidrage til følgende traktatbaserede politiske mål:

- En bæredygtig udvikling af det indre marked baseret på en social markedsøkonomi med høj konkurrenceevne (artikel 3 i TEU)
- En fri udveksling af tjenesteydelser på tværs af grænserne og fremme af lige konkurrencevilkår (artikel 56 i TEUF)
- En forbedring af leve- og arbejdsvilkårene, således at en udjævning muliggøres, mens et stigende niveau fortsættes (artikel 151 i TEUF)
- Respekt for mangfoldigheden af systemerne for industrielle forbindelser i medlemsstaterne og fremme af dialogen mellem arbejdsgivere og arbejdstagere (artikel 152 i TEUF).

4.2. Specifikke og operationelle mål

4.2.1. *En øget beskyttelse af rettighederne for udstationerede arbejdstagere*

Følgende operationelle mål er relateret til dette specifikke mål:

- Forbedring af oplysninger om de gældende arbejdsvilkår for udstationerede arbejdstagere
- Aktivering af de udstationerede arbejdstagere til at forsvare deres rettigheder, også i underleverandørforhold
- Afklaring af arbejdsmarkedsparternes rolle i håndhævelsen
- Bedre overvågning og håndhævelse af de gældende arbejdsvilkår
- Sørge for mere klarhed om fortolkningen af arbejds- og ansættelsesvilkårene i direktivet

4.2.2. *Fremme af den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser og forbedring af klimaet for retfærdig konkurrence*

Følgende operationelle mål er relateret til dette specifikke mål:

- Finde en mere præcis definition af udstationering
- Forbedring af oplysninger om virksomhedernes forpligtelser med hensyn til gældende arbejdsvilkår for udstationerede arbejdstagere
- Sørge for klarhed med hensyn til de administrative krav og nationale kontrolforanstaltninger

- Forbedring af det administrative samarbejde mellem de ansvarlige nationale myndigheder
- Bedre overvågning og håndhævelse af de gældende arbejdsvilkår
- Sørge for mere klarhed om fortolkningen af bestemmelserne om arbejds- og ansættelsesvilkårene i direktivet

4.2.3. *Forbedring af retssikkerheden for så vidt angår balancen mellem sociale rettigheder og økonomiske friheder, navnlig i forbindelse med udstationering af arbejdstagere*

Følgende operationelle mål er relateret til dette specifikke mål:

- Afklaring af, at der ikke eksisterer forrang mellem den frie udveksling af tjenesteydelser/etableringsfriheden og retten til kollektive skridt, herunder retten til at strejke.
- Præcisere, at arbejdstagers rettigheder fortsat skal kunne forsvares enten individuelt eller kollektivt gennem faglige aktiviteter i grænseoverskridende situationer.

5. ANALYSE AF NÆRHEDSPRINCIPPET

De identificerede problemer er knyttet til de formål, der er fastsat i henhold til artikel 3, stk. 3, i TEU og artikel 56 og 151 i TEUF. Manglende klarhed om de eksisterende retlige rammer på EU-plan er årsag til oprindelsen af de identificerede problemer. Det eksisterende direktiv, der giver medlemsstaterne en stor margen med hensyn til gennemførelse, anvendelse og håndhævelse i praksis såvel som tidligere forsøg på at løse eksisterende problemer ved hjælp af ikke-bindende foranstaltninger, har ikke været tilstrækkelige til at løse de identificerede problemer. Derfor er det nødvendigt at løse problemerne 1, 2 og 3 på EU-plan for bedre at opfylde målene i traktaten. Juridisk klarhed og sikkerhed med hensyn til problem 4 kan kun opnås på EU-plan. Den planlagte aktion er nødvendig og forholdsmæssig for bedre at opfylde målene i traktaten.

6. POLITISKE VALGMULIGHEDER

6.1. Valgmuligheder og delvalgmuligheder relateret til problemerne 1, 2 og 3

- **Valgmulighed 1:** Ingen ændring af politikken (referencescenarie)
- **Valgmulighed 2:** Ikke-lovgivningsmæssige indgreb
 - Delvalgmulighed 2a: Afklaring af medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til gennemførelse, overvågning og håndhævelse af direktivet, herunder beskyttelse af de udstationerede arbejdstagers rettigheder (for at tage fat på årsagerne til problem 1)
 - Delvalgmulighed 2b: Afklaring af de grundlæggende elementer i begrebet "udstationering" for bedre at bekæmpe omgåelse og misbrug af reglerne (for at tage fat på årsagerne til problem 2)

- Delvalgmulighed 2c: Afklaring af visse spørgsmål i forbindelse med fortolkning af forskellige aspekter af vilkår og betingelser for beskæftigelse i direktivet (for at tage fat på årsagerne til problem 3)
- **Valgmulighed 3:** Lovgivningsmæssige indgreb
 - Delvalgmulighed 3a: Indførelse af mere præcise bestemmelser om gennemførelse, overvågning og håndhævelse af direktivet, herunder beskyttelse af de udstationerede arbejdstageres rettigheder (for at tage fat på årsagerne til problem 1)
 - Delvalgmulighed 3b: Indførelse, ved lovgivningsmæssige midler, af yderligere kriterier til at klarlægge de grundlæggende elementer i begrebet udstationering af arbejdstagere for bedre at bekæmpe omgåelse og misbrug af reglerne (for at tage fat på årsagerne til problem 2)
 - Delvalgmulighed 3c: Ændring af anvendelsesområdet og niveauet for arbejds- og ansættelsesvilkår i henhold til direktivet (for at tage fat på årsagerne til problem 3)
- **Valgmulighed 4:** Ophævelse af det eksisterende lovgivningsmæssige indgreb (direktivet)

6.2. Valgmuligheder relateret til problem 4

- **Valgmulighed 5:** Ingen ændring af politikken (referencescenarie)
- **Valgmulighed 6:** Ikke-lovgivningsmæssige indgreb
 - Afklaring af udøvelsen af etableringsfriheden og den frie udveksling af tjenesteydelser sammen med grundlæggende sociale rettigheder ved hjælp af en meddelelse
- **Valgmulighed 7:** Lovgivningsmæssige indgreb
 - Indførelse ved lovgivningsmæssige midler af regler, der skal klarlægge, hvordan udøvelsen af den grundlæggende sociale ret til kollektive aktioner kan gøres forenelig med den frie etableringsret og retten til fri udveksling af tjenesteydelser

7. VIGTIGSTE ØKONOMISKE, SOCIALE OG MILJØMÆSSIGE KONSEKVENSER AF HVER VALGMULIGHED

Med hensyn til de politiske muligheder om udstationering af arbejdstagere vurderes virkningen af forskellige pakker (kombinationer af delmuligheder) i forhold til referencescenariet (mulighed 1). Pakkerne tager fat på årsagerne til problemer nævnt under punkt 1, 2 og 3 via enten lovgivningsmæssige eller ikke-lovgivningsmæssige midler for at sikre sammenlignelighed. Pakker, som ved ikke-lovgivningsmæssige midler tager fat på årsagerne til problemer grupperet under 1 (se afsnit 6.1), vil ikke komme i betragtning til yderligere analyse, da tidligere forsøg på at løse sådanne problemer ved ikke-

lovgivningsmæssige midler ikke har nået deres mål. Derfor vil følgende pakker skulle tages i betragtning.

	Delvalgmulighed vedrørende årsagerne til problem 1	Delvalgmulighed vedrørende årsagerne til problem 2	Delvalgmulighed vedrørende årsagerne til problem 3
Pakke A	3a	2b	2c
Pakke B	3a	3b	2c
Pakke C	3a	2b	3c
Pakke D	3a	3b	3c
indgreb via ikke-lovgivningsmæssige midler - indgreb via lovgivningsmæssige midler			

Med hensyn til de politiske valgmuligheder med hensyn til spændinger mellem den frie udveksling af tjenesteydelser/den frie ret til etablering og de nationale systemer til regulering af industrielle forhold (problem 4) vurderes valgmulighed 6 (indgreb via ikke-lovgivningsmæssige midler) og valgmulighed 7 (indgreb via lovgivningsmæssige midler) i forhold til referencescenariet (valgmulighed 5).

7.1. Valgmulighed 1: Referencescenariet for udstationering af arbejdstagere

7.1.1. Økonomiske konsekvenser

Fortsatte mangler med hensyn til information, kontrol og håndhævelse, juridisk usikkerhed med hensyn til de administrative krav, samt misbrug og omgåelse af de gældende regler vil fortsat have negative virkninger på fair konkurrence og et velfungerende indre marked. SMV'er er især følsomme over for unfair konkurrence på lønomkostninger og vil fortsat blive påvirket af sådanne mangler.

7.1.2. Sociale konsekvenser

Negativ indvirkning på fair konkurrence vil indirekte påvirke arbejdsmarkedet, jobmuligheder og arbejdstagernes rettigheder i sektorer og regioner, hvor udstationering er koncentreret i modtagerlandene. På grund af lønkonvergens kan denne effekt reduceres lidt.

7.2. Pakke A (indgreb via lovgivningsmæssige midler til at løse problem 1, kombineret med indgreb via ikke-lovgivningsmæssige midler til at løse problemerne 2 og 3)

7.2.1. Økonomiske konsekvenser

Pakke A (delmulighed 3a) vil bidrage til fair konkurrence og mere lige konkurrencevilkår ved at sørge for større klarhed med hensyn til overvågning, kontrol, håndhævelse (herunder solidarisk hæftelse), og administrativt samarbejde. Den vil lette den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser ved at klarlægge de administrative krav medlemsstaterne kan pålægge tjenesteydere. Øget reguleringssikkerhed og -samarbejde mellem medlemsstaterne vil reducere hindringer for levering af tjenester og skabe positive effekter for udviklingen af det indre marked. Lettere grænseoverskridende levering af tjenester vil øge konkurrencen på det indre marked for tjenesteydelser.

Små og mellemstore virksomheder er særligt følsomme over for unfair konkurrence. Derfor vil de drage fordel af en bedre håndhævelse af det eksisterende direktiv, mere lige vilkår og mere lige konkurrencevilkår. Med hensyn til unfair konkurrence på lønomkostninger vil den positive effekt for små og mellemstore virksomheder i modtagerlandene være endnu mere markant. Effektive og tilstrækkelige inspektioner herunder risikovurdering, forbedret administrativt samarbejde, grænseoverskridende fuldbyrdelse af bøder og solidarisk hæftelse (vedrørende omkostninger se nedenfor) vil bidrage til en bedre håndhævelse af direktivet. Dog vil den positive effekt være mindre udpræget end i pakkerne B og D, da pakke A ikke vil give mulighed for bindende juridisk klarhed med hensyn til definitionen af udstationering eller give bestemmelser, der tager sigte på at reducere misbrug. Små og mellemstore virksomheder, især i afsenderlandene, vil drage fordel af bedre oplysninger om de gældende arbejdsvilkår og juridisk klarhed om de administrative krav i værtsmedlemsstaten. De vil navnlig få gavn af fjernelsen af nogle urimelige former for kontrolforanstaltninger som medfører ekstra omkostninger.

Omkostninger for medlemsstaterne: De administrative byrder forbundet med adgang til oplysninger forventes at beløbe sig til ca. 90 000 EUR (engangsomkostninger) og 180 000 EUR (repetitive årlige omkostninger) for EU som helhed. Medlemsstaterne vil drage fordel af brugen af IMI, bedre administrativt samarbejde og den grænseoverskridende fuldbyrdelse af bøder. Anvendelsen af IMI vil reducere omkostningerne for medlemsstaterne. Omkostninger for virksomhederne: Der er ingen administrative byrder for virksomhederne knyttet til pakke A. Yderligere indirekte overholdelsesomkostninger på ca. 2 mio. EUR kunne forventes for virksomheder i forbindelse med at tilpasse deres risikovurdering gennem at vælge underleverandører frem til indførelsen af solidarisk hæftelse i de medlemsstater, hvor et sådant system er ikke på plads. Dog kunne et fald i omkostningerne forventes som følge af bedre adgang til information og færre administrative krav i medlemsstaterne (nationale kontrolforanstaltninger) som følge af pakke A.

7.2.2. *Sociale konsekvenser*

Reduktion af manglende overholdelse af de gældende arbejdsbetingelser og bedre håndhævelse af de udstationerede arbejdstageres rettigheder vil have en positiv indvirkning på de eksisterende spændinger med hensyn til udstationering i modtagerlande med høje lønomkostninger. Dog vil virkningen være mindre væsentlig end i pakkerne B og D, da pakke A ikke vil give bindende juridisk klarhed med hensyn til definitionen af udstationering samt bestemmelser, der tager sigte på at reducere misbrug. Gennemskuelig information og klarhed vedrørende administrative krav vil positivt påvirke mulighederne på markedet for afsendervirksomheder. Arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede arbejdstagere vil forbedres som følge af bedre information, kontrol og håndhævelse. Samtidig vil det nedadgående pres på arbejdsvilkårene for lokal arbejdskraft i modtagerlandene falde.

7.3. Pakke B (indgreb via lovgivningsmæssige midler til at løse problemerne 1 og 2, kombineret med indgreb via ikke-lovgivningsmæssige midler til at løse problem 3)

Pakke B er i vid udstrækning identisk med pakke A. Men den fastsætter bindende regler for definitionen af udstationering og supplerende bestemmelser, der tager sigte på at reducere misbrug og omgåelse af de gældende arbejdsbetingelser. Derfor er de positive virkninger med hensyn til fair konkurrence og mere lige konkurrencevilkår, arbejdstageres rettigheder og jobkvalitet samt i at reducere et potentielt nedadgående pres på de lokale lønninger større end i pakke A (ingen ændringer i omkostninger).

7.4. Pakke C (indgreb via lovgivningsmæssige midler til at løse problemerne 1 og 3, kombineret med indgreb via ikke-lovgivningsmæssige midler til at løse problem 2)

7.4.1. Økonomiske konsekvenser

Pakke C (delmulighed 3c) ville give værtslandet mulighed for at indføre en bredere vifte af ansættelsesvilkår for udenlandske virksomheder, end der aktuelt er fastsat i artikel 3 i direktivet. Den ville også give mulighed for fastsættelse af løn for udstationerede arbejdstagere til over den mindstelønssats, der er fastsat ved lov eller kollektiv overenskomst.

Ligesom pakke A og B vil denne delmulighed lette den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser ved at klarlægge de administrative krav medlemsstaterne kan pålægge tjenesteydere. Øget reguleringssikkerhed og -samarbejde mellem medlemsstaterne vil reducere hindringer for levering af tjenester og skabe positive effekter på udviklingen af det indre marked. Imidlertid ville det økonomiske incitament for udstationering og dermed for grænseoverskridende levering af tjenester blive meget reduceret i denne pakke. Udenlandske virksomheder vil i detaljer skulle kende hele spektret af arbejdsret i alle medlemsstater, de ønsker at udstationere arbejdstagere til. Ligebehandling af udstationerede arbejdstagere for så vidt angår løn ville undertrykke den forskel lønomkostningerne, der er et incitament for udstationering. Faktisk ville det skabe en afskrækkende virkning på grund af de ekstra omkostninger ved at udstationere (transport, indkvartering, administrative formaliteter). Derfor vil denne mulighed mindske konkurrencen på det indre marked for tjenesteydelser i nogle sektorer og regioner. Lokale virksomheder i lande med høje lønomkostninger vil drage fordel af reduceret konkurrence på lønomkostningerne. Dog vil virksomheder i afsenderlandene miste forretningsmuligheder.

7.4.2. Sociale konsekvenser

Udvidelse af beskyttelsen af udstationerede arbejdstagere uden for kernen af obligatoriske arbejds- og ansættelsesvilkår og/eller bestemmelser om lige løn med de lokale arbejdere kan reducere udstationeringsstrømme og have en negativ indvirkning på jobmuligheder for arbejdere i lande med lave arbejdskraftomkostninger. Lokale virksomheder og arbejdstagere i modtagerlande med høje lønomkostninger vil i princippet nyde godt af den mindre konkurrence på lønomkostningerne. Bedre håndhævelse af udstationerede arbejdstageres rettigheder vil have en positiv indvirkning på fair konkurrence i modtagerlande med høje lønomkostninger med hensyn til udstationering. Men den positive indvirkning på fair konkurrence er mindre væsentlig i forhold til referencescenariet end i pakke B eller D, da pakke C ikke vil reducere misbrug og omgåelse af de gældende regler ved at fastsætte bindende juridisk klarhed med hensyn til definitionen af udstationering og bestemmelser med henblik på at reducere misbrug. Virkningen i denne henseende ligner pakke A. På samme tid kan en markant hævelse af niveauet for beskyttelsen af udstationerede arbejdstagere øge misbrug og omgåelse af de gældende regler samt sort arbejde, hvis den ikke kompenseres af yderligere bestræbelser med hensyn til overvågning, kontrol og håndhævelse. Lige arbejdsvilkår for lokale og udstationerede arbejdstagere vil høj grad mindske strømmen af "juridisk" udstationering.

7.5. Pakke D (indgreb via lovgivningsmæssige midler til at løse problemerne 1, 2 og 3)

Virningen af pakke D er tæt på virningen af pakke C. Men den positive virkning af pakke D på fair konkurrence og mere lige konkurrencevilkår er mere signifikant i forhold til referencescenariet end i pakke C, da pakke D vil reducere misbrug og omgåelse af de gældende regler ved at fastsætte bindende juridisk klarhed med hensyn til definitionen af udstationering og bestemmelser, som sigter på at reducere misbrug. I denne henseende er virningen som ved pakke B.

7.6. Valgmulighed 5: Referencescenariet relateret til spændingerne mellem den frie udveksling af tjenesteydelser/den frie ret til etablering og de nationale systemer til regulering af industrielle forhold (problem 4)

7.6.1. Økonomiske konsekvenser

Lovgivningsmæssig usikkerhed i tilfælde af konflikter vil have en negativ indvirkning på det indre marked. Eventuelt tab af støtte til det indre marked fra en vigtig del af interessenternes vedkommende vil have en væsentlig negativ indvirkning. Det ville skabe et uvenligt miljø for tjenesteudbydere og kan også omfatte protektionistisk adfærd.

7.6.2. Sociale konsekvenser

Lovgivningsmæssig usikkerhed i tilfælde af en konflikt mellem retten til at strejke og de grundlæggende økonomiske friheder skaber en risiko for erstatningskrav. Tvivl med hensyn til de nationale domstoles rolle med hensyn til udøvelsen af proportionalitetstesten vedrørende strejker i grænseoverskridende konflikter kan forhindre fagforeningerne i at spille deres rolle i at beskytte arbejdstagernes rettigheder. Dette skaber en negativ indvirkning på beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder. Der er en direkte negativ indvirkning på artikel 28 i chartret (forhandlingsret og ret til kollektive skridt) siden lovgivningsmæssig usikkerhed i denne sammenhæng vil svække fagforeningernes inddragelse i beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder.

7.7. Valgmulighed 6: Indgreb via ikke-lovgivningsmæssige midler

7.7.1. Økonomiske konsekvenser

Afklaring af, i hvilket omfang fagforeninger kan gøre brug af retten til at strejke i grænseoverskridende situationer, der involverer den frie udveksling af tjenesteydelser og fri etableringsret, vil have en positiv indvirkning på funktionen af det indre marked, i det omfang, det ville begrænse mulighederne for juridisk usikkerhed.

7.7.2. Sociale konsekvenser

Der er en indirekte positiv indvirkning på beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder, da denne valgmulighed ville afklare de sociale partners rolle i beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder i tilfælde af grænseoverskridende sociale konflikter samt skabe øget retssikkerhed i tilfælde af konflikt mellem retten til at strejke og de grundlæggende økonomiske friheder. Dette vil kunne styrke fagforeningernes inddragelse i beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder ved at give større juridisk klarhed i tilfælde af en konflikt mellem retten til at strejke og de grundlæggende økonomiske friheder. Denne præcisering kan have en indirekte positiv effekt på funktionen af de nationale systemer til regulering af industrielle forhold. Da

det materielle indhold af retten til at strejke varierer mellem medlemsstaterne, vil en understregelse af den vigtige rolle, de nationale domstole har i at anvende proportionalitetstesten fra sag til sag, samtidig med at forene udøvelsen af de grundlæggende sociale rettigheder og økonomiske friheder positivt kunne påvirke de nationale systemer til regulering af industrielle forhold.

7.8. Valgmulighed 7: Indgreb via lovgivningsmæssige midler

Valgmulighed 7 har de samme positive virkninger som valgmulighed 6, i det omfang, den forfølger det samme mål, nemlig at præcisere Domstolens retspraksis. Virkningerne forventes at være større, eftersom en forordning giver mere retssikkerhed end en "blød" lovgivningstilgang (mulighed 6). En yderligere bestemmelse vedrørende en indberetningsmekanisme og ville have yderligere positive virkninger. Desuden ville et lovindgreb udtrykke en mere engageret politisk tilgang fra Kommissionens side til at reagere på et problem, der bliver iagttaget med stor bekymring af fagforeningerne og dele af Parlamentet.

7.8.1. Økonomiske konsekvenser

Etablering af en alarmmekanisme for situationer, der forårsager alvorlige skader eller alvorlige forstyrrelser eller skaber social uro vil have en indirekte positiv effekt, i det omfang, det ville øge gennemsigtigheden og rettidigt levere oplysninger til Kommissionen, de nationale myndigheder og interessenter i de berørte medlemsstater, der tillader dem at gribe ind, hvis det er nødvendigt.

7.8.2. Sociale konsekvenser

I det omfang, denne mulighed præciserer EU-Domstolens retspraksis, og der ikke er nogen iboende konflikt mellem udøvelsen af retten til at tage kollektive skridt, herunder retten eller friheden til at strejke, og frihederne til etablering og udveksling af tjenesteydelser eller nogen forrang af den ene over den anden, vil den have en positiv indvirkning på artikel 28 i chartret. Anerkendelse af den centrale rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller i at træffe foranstaltninger for at beskytte arbejdstagernes rettigheder, bl.a. gennem faglige aktioner, vil også præcisere, at der ikke eksisterer nogen uforenelighed i forhold til ILO-konvention nr. 87.

7.9. De sociale partneres synspunkter om de politiske valgmuligheder

Med hensyn til udstationering af arbejdstagere er begge arbejdsmarkedets parter enige om, at handling på EU-plan er nødvendig, med undtagelse af valgmulighed 1 (ingen aktion) og 4 (ophævelse af direktivet). Den foretrukne løsning for EFS ville være pakke D. Ifølge BusinessEurope kunne de eksisterende problemer løses ved bedre administrativt samarbejde alene. Som et resultat anses pakke A allerede for at være for vidtgående, især med hensyn til solidarisk hæftelse.

Hvad angår problemet med spændinger mellem de nationale systemer til regulering af industrielle forhold og friheden til udveksling af tjenesteydelser går EFS ind for et lovindgreb, der giver forrang for sociale rettigheder over økonomiske friheder. Det ville gå videre end mulighed 7. BusinessEurope mener ikke, at EU-indsats er nødvendig.

8. SAMMENLIGNING AF LØSNINGER OG FORETRUKNE MULIGHED

Valgmulighederne er blevet sammenlignet med hensyn til deres effektivitet og sammenhæng med de generelle mål for EU.

Den foretrukne mulighed er en kombination af pakke B og valgmulighed 7. Pakke B er generelt mest effektiv i håndteringen af de specifikke mål "bedre beskyttelse af de udstationerede arbejdstagers rettigheder", "bedre klima præget af loyal konkurrence" og "lette den grænseoverskridende levering af tjenesteydelser". Den er også mest sammenhængende med hensyn til de generelle mål. Valgmulighed 7 er mest effektiv med hensyn til det specifikke formål "reducere spændinger mellem de nationale systemer til regulering af industrielle forhold og friheden til udveksling af tjenesteydelser". Denne mulighed er mest sammenhængende med hensyn til de generelle mål.

Den foretrukne løsning er forholdsmæssig, da omkostningerne er relativt begrænsede, mens fordelene er væsentlige.

Pakke B kan realiseres ved et særskilt nyt håndhævelsesdirektiv, som ville give klarere udtryk for Kommissionens politiske mål - at forbedre og styrke den praktiske gennemførelse og håndhævelse af direktivet, herunder foranstaltninger til at forhindre og pålægge sanktioner for misbrug og omgåelse af gældende regler - end et forslag om ændring af det eksisterende direktiv. Håndhævelsesdirektivet ville være baseret på samme juridiske grundlag som direktiv 96/71 (artikel 53 og 62 i TEUF).

Et lovgivningsinitiativ, der klarlægger udøvelsen af den grundlæggende ret til kollektive skridt inden for rammerne af den frie etableringsret og den frie udveksling af tjenesteydelser, vil skulle vedtages på grundlag af artikel 352 i TEUF. Et sådant initiativ ville ikke fastsætte bestemmelser om udøvelse af retten til at strejke.

9. OVERVÅGNING OG EVALUERING

9.1. Overvågning

Overvågning vil ske via gennemførelsesrapporter, der udarbejdes af Kommissionen. Ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere skal fortsat spille en rolle i opfølgningen af gennemførelsen af direktivet. Når substansen i den fremtidige indsats er afklaret vil Kommissionen sammen med ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere udvikle et strengt begrænset sæt af indikatorer, der dækker relevante aspekter af anvendelsen af direktivet. Det oprindelige forslag til en liste over indikatorer, der skal spores, er følgende (efter hver indikator er kilden til oplysninger anført): i) antallet af søgninger på nationale udstationeringsnetsteder (leveret af medlemsstaterne), ii) antallet af tværnationale samarbejdsprojekter om udstationering fremmet af de nationale myndigheder eller arbejdsmarkedets parter (medlemsstater), iii) antallet af anmodninger gennem den særlige IMI-applikation for udstationering (Kommissionen), iv) antallet af retstvister ved de nationale domstole (medlemsstater), v) den procentdel af inspektionerne, der fører til sanktioner (medlemsstater), vi) antallet af indberettede tilfælde i henhold til den indberetning, der blev indført for grænseoverskridende arbejdskonflikter (Kommissionen). Kommissionen vil også fortsætte med at indsamle administrative data om udstationering på grundlag af sociale data. Med hensyn til hyppigheden af anvendelsen vil disse indikatorer jævnlige blive præsenteret og

drøftet i ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere, og de vil også udgøre en del af det sæt af indikatorer, der skal anvendes i evalueringsprocessen, der er nævnt nedenfor.

9.2. Evaluering

Fem år efter fristen for gennemførelse vil der blive foretaget en løbende evaluering. Hovedvægten i denne evaluering vil være at vurdere den indledende effektivitet af direktivet som ændret. Hovedvægten vil blive lagt på analyse af det forstærkede samarbejdsordninger mellem medlemsstaten og kvaliteten af de oplysninger, der genereres af disse ordninger. Denne evaluering vil blive gennemført af Kommissionen med bistand fra eksterne eksperter. Referencetermer vil blive udviklet af Kommissionen. De berørte parter vil blive informeret om, og bedt om at kommentere referencetermerne gennem ekspertudvalget for udstationering af arbejdstagere, og de vil også blive holdt løbende orienteret om udviklingen af evalueringen og dens resultater. Undersøgelsesresultaterne vil blive offentliggjort.