



Strasbourg, den 8.3.2016
SWD(2016) 53 final

ARBEJDSDOKUMENT FRA KOMMISSIONENS TJENESTEGRENE

RESUME AF KONSEKVENSANALYSEN

Ledsagedokument til

**Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv
om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i
udveksling af tjenesteydelser**

{COM(2016) 128 final}
{SWD(2016) 52 final}

Resumé

Konsekvensanalyse vedrørende forslag til direktiv om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

A. Behov for handling

Hvorfor? Hvad er problemstillingen?

Udstationering af arbejdstagere omfattede 1,9 mio. europæiske arbejdstagere i 2014. Selv om dette kun udgør 0,7 % af den samlede beskæftigelse i EU, understøtter udstationering af arbejdstagere levering af tjenesteydelser på tværs af grænserne i det indre marked, især i bygge- og anlægssektoren og i nogle sektorer for personlige tjenesteydelser og forretningsservice. I henhold til de nuværende regler skal udstationerede virksomheder overholde et sæt af grundlæggende rettigheder i værtslandet, herunder mindsteløn. Denne bestemmelse forårsager store lønforskelle mellem udstationerede og lokale arbejdstagere i værtslande, og de skønnes at variere fra 10 % til 50 % afhængigt af lande og sektorer. Når der er forskelle på bestemmelser om aflønning, fordrejer det konkurrencevilkårene mellem virksomhederne, da udstationerede virksomheder opnår en fordel i forhold til lokale virksomheder i værtslande. Misforhold mellem direktivet og anden EU-lovgivning giver retsuskikkerhed med hensyn til ligebehandling af udstationerede arbejdstagere inden for EU's lovrammer i forbindelse med længerevarende udstationeringer. På den anden side er de generelle regler om udstationering måske ikke tilstrækkelige til at håndtere specifikke situationer som udstationering i forbindelse med underkontrahentkæder, vikararbejde og koncernintern udstationering.

Hvad kan der forventes af initiativet?

Revisionen af direktivet fra 1996 har til formål at styrke de oprindelige mål om at fremme den frie udveksling af tjenesteydelser på tværs af grænserne i et klima med fair konkurrence og overholdelse af arbejdstageres rettigheder ved at tilpasse direktivet til den nye økonomiske situation og de nye arbejdsmarkedsforhold. Nærmere bestemt søger initiativet at sikre rimelige lønvilkår for udstationerede arbejdstagere og lige konkurrencevilkår mellem udstationerede og lokale virksomheder i værtslandet samt at gøre EU-lovgivningen mere klar.

Hvad er merværdien ved handling på EU-plan?

Der kan kun fastsættes regler for udstationering mellem medlemsstaterne på EU-plan. Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på det rette niveau har stadig ansvaret for at vedtage love og fastsætte lønninger i overensstemmelse med national lovgivning og praksis.

B. Løsninger

Hvilke lovgivningsmæssige og ikkelovgivningsmæssige løsninger er overvejet? Er der en fortrukket løsning? Hvorfor?

Kommissionen mener, at det i stedet for at bevare status quo vil være mere effektivt at indføre ensartede regler om aflønning samt at udvide henvisningen til kollektive aftaler, der finder generel anvendelse, til alle sektorer for at opfylde de politiske mål om fair lønvilkår for udstationerede arbejdstagere, mere lige konkurrencevilkår for virksomheder og større klarhed i lovgivningen. For at opnå større klarhed i lovgivningen mener Kommissionen også, at følgende løsningsmodeller er effektive: anvendelse af værtslandets arbejdsret på længerevarende udstationeringer over 24 måneder, i overensstemmelse med bestemmelserne om koordinering af social sikring, indførelse af ensartet aflønning for udstationerede arbejdstagere i underkontrahentkæder og arbejdstagere hos hovedkontrahenten ved at anvende sidstnævntes arbejdsvilkår, herunder fra aftaler på virksomhedsniveau, hvis de findes, obligatorisk anvendelse af ensartede arbejds- og ansættelsesvilkår for udstationerede vikariansatte og for lokale vikariansatte.

Hvem støtter hvilken løsning?

Modellerne med at indføre princippet om "samme regler for samme arbejde" og anvende værtslandets arbejdsret på længerevarende udstationeringer har støtte fra syv medlemsstater (AT, BE, FR, DE, LU, NL, SE), Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation og European Builders' Confederation. Eurociett støtter revisionen af direktivet om udstationerede vikariansatte for at sikre ligebehandling af grænseoverskridende og nationale vikariansatte. Ni medlemsstater (BG, CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SK, RO), BUSINESSEUROPE,

UEAPME og CEEMET går ind for at vente, til håndhævelsesdirektivet er gennemført, før der handles.

C. Den foretrukne løsnings indvirkninger

Hvad er fordelene ved den foretrukne løsning (om nogen, eller de vigtigste)?

Ensartede regler om aflønning vil medvirke til at øge udstationerede arbejdstageres løn, mindske lønforskelle mellem dem og lokale arbejdstagere og skabe lige konkurrencevilkår for virksomhederne i værtslande. Ved at mindske omfanget af konkurrence på arbejdskraftomkostninger vil udstationering af arbejdstagere fremme levering af tjenesteydelser på tværs af grænserne baseret på specialisering, innovation og kvalifikationer. Finjusteringen af de elementer, hvor der er misforhold mellem direktivet og anden EU-lovgivning, vil give større klarhed i lovgivningen for virksomheder, arbejdstagere og myndigheder og mindske omkostningerne ved mulige retstvister. I forbindelse med underkontrahentkæder og længerevarende udstationeringer forventes det, at anvendelsen af princippet om ligebehandling vil give udstationerede arbejdstagere bedre lønvilkår og dermed forbedre deres sociale beskyttelse.

Hvilke omkostninger er forbundet med den foretrukne løsning (om nogen, ellers de vigtigste)?

Ensartede regler om løn kan medføre højere lønomkostninger for udsendende virksomheder, der befinder sig i lavtlønssegmentet (1/3 af tilfældene), selv om de samlede arbejdskraftomkostninger stadig kan være lavere end lokale virksomheder i værtslande på grund af forskelle mellem landene i forbindelse med udgifter til sociale ordninger og selskabsskat. Arbejdskraftomkostningernes mindre betydning som den væsentligste konkurrencefaktor kan gøre virksomheder i medlemsstater med lavere lønniveauer mindre konkurrencedygtige, især i arbejdskraftintensive sektorer såsom byggeri. Ensartede regler for behandlingen af længerevarende udstationeringer på over 24 måneder og for underkontrahentkæder kan også mindske arbejdskraftomkostningers betydning som konkurrencefaktor, hvilket kan have lignende virkninger som de ovenfor nævnte, selv om længerevarende udstationeringer ser ud til at udgøre en lille andel af de samlede udstationeringer. Ensartet behandling af udstationerede vikariansatte kan også medføre større lønomkostninger for virksomhederne, selv om lønningsmodellen ikke foreskriver yderligere betingelser end dem, der gælder på nuværende tidspunkt for lokalt ansatte vikarer.

Hvordan påvirker det små og mellemstore virksomheder og mikrovirksomheder? Højest 8 linjer

Der er ingen særlige bestemmelser for SMV'er i forslaget. I første omgang vil SMV'erne få gavn af den forbedrede klarhed i lovgivningen og den mindre administrative byrde, der skyldes risikoen for retstvister. Ensartede regler om løn samt ensartet behandling af længerevarende udstationeringer og underkontrahentkæder kan i særlig grad påvirke SMV'er, der leverer tjenesteydelser på tværs af grænserne gennem udstationering af arbejdstagere i lavtlønssegmenter, som følge af mulige stigninger i lønomkostningerne. Imidlertid kan forskelle mellem landene såsom udgifter til sociale ordninger og andre skatter, herunder særlige ordninger for SMV'er i nogle medlemsstater, afbøde virkningerne. SMV'er, der driver virksomhed i højt lønssegmenter gennem udstationering af arbejdstagere, vil drage fordel af et klima med fair konkurrence baseret på lige vilkår med hensyn til lønbestemmelser. Virkningen af de foreslåede løsningsmodeller kan give dem bedre forretningsmuligheder og potentiale for jobskabelse.

Vil det have stor indvirkning på de nationale budgetter og myndigheder?

Der forventes ingen særlige omkostninger for nationale budgetter og national forvaltning. Omkostningerne til oplysning og håndhævelse er allerede fastsat ved håndhævelsesdirektivet fra 2014, som i øjeblikket er under gennemførelse.

Vil der være andre væsentlige virkninger?

Forbedringen af oplysningerne i de personbårne dokumenter af typen A1 samt gennemførelsen af håndhævelsesdirektivet vil forbedre pålideligheden af oplysningerne om dynamikken ved udstationering af arbejdstagere.

D. Opfølgning

Hvornår vil politikken blive revideret?

Kommissionen vil evaluere virkningen af direktivet fem år efter fristen for dets gennemførelse. Evalueringsrapporten udarbejdes af Kommissionen med bistand fra eksterne eksperter og i samråd med arbejdsmarkedets parter og andre interessenter.