



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Tlf. 72 20 50 00
E-mail bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 13. juli 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 351 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Ole Vagn Christensen (S).

Sagsnr. 2009-0009201

Spørgsmål nr. 351:

”Ministeren bedes gøre rede for, hvordan EU direktiverne om udstationering, vikardirektivet og servicedirektivet kan anvendes til at forhindre social dumping. Spørgsmålet stilles i lyset af, at social dumping i form af udbredt vikarbejde og udlicitering af arbejdsopgaver i den tyske slagterisektor har medvirket til, at der i Danmark er blevet lukket slagterier.”

Endeligt svar:

Det fremgår udtrykkeligt af servicedirektivet, at direktivet ikke finder anvendelse på områder, der dækkes af udstationeringsdirektivet. Jeg vil derfor ikke komme nærmere ind på servicedirektivet i besvarelsen.

Udsendelse af en vikar fra et vikarbureau til en brugervirksomhed i et andet land er en form for udstationering, der er omfattet af udstationeringsdirektivet.

Såfremt der gælder en mindsteløn i et land, der er fastlagt på en af de måder, der er foreskrevet i udstationeringsdirektivet (ved lov, ved almenyldig overenskomst m.v.) følger det af direktivet, at denne løn også skal sikres arbejdstagere, der er udstationeret til dette land. Det er op til medlemsstaterne at fastlægge, hvad der forstås ved mindsteløn.

Medlemsstaterne har altså i medfør af udstationeringsdirektivet gode forudsætninger for at sikre sig mod social dumping. Det afhænger helt af, hvorledes de vælger at indrette deres arbejdsmarkedssystem. I Danmark har vi valgt ikke at indføre nogen mindsteløn. I stedet er det op til fagforeninger at søge at opnå overenskomst, evt. ved brug af kollektive kampskridt, hvis fagforeningerne vil gardere sig mod social dumping.

Da der spørges specifikt til den tyske slagterbranche, kan jeg oplyse, at der ikke gælder nogen mindsteløn for udstationerede arbejdstagere. Det skyldes ifølge Beskæftigelsesministeriets oplysninger, at de grundlæggende betingelser for at erklære overenskomsten for almenyldig, bl.a. at mindst 50 pct. af arbejdstagerne er dækket af overenskomsten, ikke er opfyldt.

Hvad angår vikardirektivet, så er udgangspunktet i dette, at vikarer skal have samme løn, som hvis de var blevet ansat direkte af virksomheden. Dette gælder også

for vikarer udstationeret fra et andet land. Imidlertid er det muligt at gøre undtagelse fra dette, f.eks. hvis vikaren får en fast løn fra virkarbureauet i perioder, hvor vedkommende ikke er udsendt til arbejde i en brugervirksomhed, eller hvis andet er bestemt i kollektiv overenskomst. Direktivet skal først være implementeret d. 5 december 2011, og det er derfor på nuværende tidspunkt hverken for Danmarks eller Tysklands vedkommende muligt at oplyse, hvilken betydning direktivet får for udstationerede vikarer.

Venlig hilsen

Inger Støjberg