

31. maj 2012

## **BEU: Åben høring om myndighedernes indsats overfor illegal arbejdskraft og social dumping på det danske arbejdsmarked**

Med EU-udvidelserne i 2004 og 2007 med de øst- og centraleuropæiske lande er Danmark *de facto* blevet en del af det fælleseuropæiske arbejdsmarked, hvor relativt store grupper af arbejdskraft er kommet til Danmark. Arbejdsmigrationen er særligt kommet fra Polen, Baltikum og Rumænien. Inden for det seneste år er der i Danmark registreret godt 65.000 arbejdsmigranter fra de nye medlemslande. De sektorer som især har oplevet arbejdsindvandringen er *det grønne område, bygge- og anlægsområdet, service* (hotel/restauration, distribution, rengøring og transport) samt *industrien* (fødevarefremstilling).

EU-arbejdskraften kommer hovedsageligt i tre former: Individuelle arbejdsmigranter, tjenesteydere med udstationerede og enkeltmandsvirksomheder.

### **Dansk regulering**

I Danmark reguleres løn- og arbejdsvilkår helt overvejende gennem kollektive aftaler mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Sammenlignet med de øvrige EU-lande er dette specielt; Her spiller lovgivning en langt større rolle. Administration af overenskomstreguleringer er også i hænderne på parterne, hvor især de faglige organisationer står for at integrere såvel arbejdsmigranter som udenlandske virksomheder i aftalesystemet, evt. ved hjælp af konfliktretten.

### **EU-regulering**

EU har kun begrænset formel kompetence til at regulere løn- og arbejdsvilkår. Til gengæld har EU fokus på at fjerne hindringer for den fri bevægelighed i EU (kapital, personer, tjenesteydelser og etablering). Dette betyder, at EU-reguleringen tilbagevendende kommer i berøring med national regulering, der begrænser et frit grænseoverskridende markedssystem; herunder reguleringen af løn- og arbejdsvilkår. Bortset fra enkelte områder (offentlige myndighedsopgaver, tjenesteydelser af generel almen interesse og transportområdet) er arbejdskraftbevægelserne i EU fuldt liberaliserede. EU-borgerskabet og medlemsstaternes begrænsede adgang til at regulere samt kontrollere EU-borgere og midlertidige udenlandske tjenesteydere, indebærer, at det i dag nærmest er umuligt for EU-borgere at opholde sig *illegalt* i et andet EU-land.

EU-domstolen har i flere domme vist, at man respekterer det danske autonome arbejdsmarkedssystem i forhold til at lade overenskomstregulering gå forud for dansk lovregulering. EU-reguleringen har heller ikke hidtil krævet, at de sociale goder i overenskomsterne skal omfattes af de eksportabilitets- og sammenlægningskrav, der gælder lovbestemte velfærdsgoder. EU-domstolen har dog i enkelte sager taget afstand fra at lade det autonome arbejdsmarkedssystem pålægge udenlandske tjenesteydere særlige restriktioner i form kollektive overenskomstkrav opnået gennem faglig konflikt. Det er en væsentlig pointe i den forbindelse, at det efter Domstolens opfattelse kun er medlemsstaterne, der gennem generel lovgivning kan sikre offentlig orden, sikkerhed og sundhed (*ordre public*). Denne opgave kan ikke overlades til private foreninger som f.eks. faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer. Indsatsen imod *social dumping* hører under *ordre public*.

### **Social dumping**

Begrebet har rødder tilbage i 1920'ernes diskussioner i Folkeforbundet, om stater adgang til at modsætte sig import af varer fra lande med ringe og slavelignede løn- og arbejdsforhold. I EU-sammenhæng er begrebet ændret til at angå konsekvenserne for modtagerlandet. Indholdsmæssigt er ”social dumping” også blevet italesat forskelligt. Nogle gange omfatter begrebet også arbejdsmiljø, boligforhold, sociale ydelser, skat etc. Begrebet rummer også volumen-varianter i forhold til, hvad der er acceptabelt og hvad der ”dumping”. I en EF/EU sammenhæng er det bemærkelsesværdigt, at bekæmpelse af ”social dumping” var et arbejdsgiversynspunkt frem til Maastricht-traktaten i 1992, hvorefter begrebet blev overtaget af lønmodtagersiden.