

Onsdag den 13. november 2013

Kære kommunalbestyrelsesmedlemmer

Jeg tillod mig at skrive til jer i mandags, om de problemer vi ser i mange kommuners tilgang til klausuler og kædeansvar.

Tak for mange svar og spørgsmål. En række har spurgt ind til det lovlighedsproblem, som DA peger på. Det vil jeg gerne uddybe:

Danmark har pligt til at overholde EU's regler om, at borgere og virksomheder skal kunne arbejde på tværs af landegrænserne. Her er navnlig det såkaldte udstationeringsdirektiv og udbudsdirektiver centrale.

Udstationeringsdirektivet sætter grænser for de krav udenlandske virksomheder skal leve op til, når de arbejder i Danmark – eller et andet EU-land.

Hvis kommunerne vil kræve, at udenlandske virksomheder skal give deres udstationerede medarbejdere bestemte ansættelsesvilkår, så skal to betingelser være opfyldt.

- For det første må vilkåret ikke være mere omfattende end det tillades i udstationeringsdirektivet og udstationeringsloven.
- For det andet skal de samme vilkår gælde for alle virksomheder i medlemsstaten – enten i kraft af lovgivning eller i kraft af overenskomster, som via lovgivning er udbredt til alle.

Det betyder, at udstationerende virksomheder i Danmark skal overholde de almindeligt gældende regler i f.eks. arbejdsmiljøloven, ligestillingsloven, ferieloven osv. Løn er derimod ikke nævnt. EU respekter således den danske aftalemodel, og overlader spørgsmålet om løn og overenskomst til forhandling mellem fagforbundene og den udenlandske virksomhed – fuldstændig som det foregår på arbejdsmarkedet i øvrigt.

ILO konvention 94 om arbejdsklausuler gælder kun for statslige myndigheder – og kan derfor ikke bruges af kommunerne.

EU's udbudsregler tillader ikke, at der stilles større krav til udenlandske end danske virksomheder. Det gælder desuden, at udbudsreglerne skal være gennemskuelige. Det kan i sig selv være ulovlig diskrimination at stille betingelser, som er uklare i forhold til udenlandske virksomheder.

DA bakker naturligvis op om det danske overenskomstsysteem. Hos alle DA's medlemmer gælder overenskomsterne, uanset om medarbejderne er organiserede eller ej, og uanset om medarbejderne er danske eller udenlandske.

Der er mange muligheder for at sikre, at danske love bliver overholdt af udenlandske arbejdsgivere, ligesom der er mange muligheder for at understøtte udbredelsen af aftalesystemet – uden at komme i vanskeligheder i forhold til EU og uden at give købe på den danske aftalemodel.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Jørn Neergaard Larsen
Adm. direktør