

## Tale til Beskæftigelsesudvalget onsdag den 16. september 2020

I Byggefagenes Samvirke er en af vores opgaver at arbejde for at få skabt ordnede forhold for udenlandske kolleger, der kommer her til landet for at arbejde. I den forbindelse er der over årene både lovgivet og aftaleforhandlet en række regler og instrumenter på plads, som både vi som fagbevægelse og myndighedernes forskellige organer kan benytte.

Imidlertid støder vi ind i mellem på fejl, mangler eller huller i dette aftale- og lovgivningsværk. Vi har tidligere under et foretræde for udvalget gjort opmærksom på forskellige uhensigtsmæssigheder i reglerne for udstationerende firmaers registrering i Registret for Udenlandske Virksomheder (RUT). Det førte til, at der blev strammet op på bestemmelserne og indført bødestraf for at tilsidesætte disse.

Nu har vi en problemstilling i forhold til udstationerede medarbejdere.

Vores henvendelse nu drejer sig om, at der er behov for at få strammet op på reglerne for Arbejdstilsynets muligheder for at undersøge udenlandske virksomheders reelle etablering i hjemlandet.

Vi er ved flere lejligheder stødt ind i virksomheder som ikke reelt har et moderselskab i hjemlandet, til trods for at de påstår dette, og altså ikke har medarbejdere i hjemlandet som de kan udstationere.

Det betyder også at vi ikke kan gøre eventuelle krav gældende over for nogen i hjemlandet, til skade for den vandrende arbejdskraft.

Som reglerne og vejledningen er nu kan vi bede Arbejdstilsynet om at undersøge Modervirksomheden når vi har indgået overenskomst med den og indledt en fagretslig sag.

For fagforeningerne som overenskomstbærende part vil det være nyttigt, hvis Arbejdstilsynet kan gennemføre en kontrol af virksomhedernes hjemaktiviteter, så vi ved, om der er basis for at indlede en faglig sag eller hvordan vi skal forholde os til virksomheden. Nøjagtig som vi har mulighed for at undersøge en dansk virksomhed.

Vores erfaringer siger os, at der er brug for, at fagbevægelsen kan anmode Arbejdstilsynet om at undersøge en udenlandsk virksomhed *uanset* om denne allerede har tegnet overenskomst eller der er påbegyndt en fagretlig sag om fortolkning af eller brud på overenskomsten eller at den udenlandske virksomhed ikke er tilmeldt RUT.

Det vil derfor være nyttigt i sådanne tilfælde, at Arbejdstilsynet kan gå ind i sagen og undersøge firmaets reelle vilkår i hjemlandet. Både af hensyn til den almindelige retsfølelse og indsatsen mod social dumping og således, at Håndhævelsesdirektivet og Udstationeringsdirektivet kan implementeres, f.eks. i forhold at sikre aflønning efter reglerne om ligebehandling, og så myndighederne (AT og Skat og politi) kan opnå en administrativ lettelse.

Vi opfordrer Folketinget til at foretage de nødvendige ændringer i love og regler, så fagforeningen kan anmode AT om at undersøge

om den udenlandske virksomhed følger  
Udstationeringsdirektivets bestemmelser.

Lad mig bare her til sidst henlede opmærksomheden på §3, stk. 1 i bekendtgørelsen. Vi har i den fremsendte skrivelse selv forsøgt os med at finde en ændring, der vil kunne løse op for situationen. Det udspil, vi har lavet, er vi godt klar over, ikke er dækkende fuldt og helt, men det regner vi, at de skarpe jurister kan finde en løsning på.