

HØRINGSSVAR TIL FORSLAG AF EUROPA-PARLAMENTETS OG KOMMISSIONENS DIREKTIV OM HÅNDHÆVELSE AF DIREKTIV 96/71/EF OM Udstationering af Arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelse

Indledning

Først og fremmest skal vi fra **Bygge-, Anlægs- og Trækartellet** tilkendegive, at vi synes, at forslaget til "direktiv om håndhævelse af Udstationeringsdirektivet" er brugbart for de videre forhandlinger og drøftelser, som skal foregå, inden direktivet kan endelig vedtages. Direktivforslaget indeholder nogle klare udmeldinger om bedre og mere konkrete håndhævelsesbestemmelser, som vil kunne modvirke den sociale dumping, den unfair konkurrence og det massive snyd, som udstationerende virksomheder udsætter vandrende arbejdstagere og alle europæiske lande for. Direktivet og forslagene heri er desværre nødvendige, fordi mange hovedentreprenører, underentreprenører og bygherrer ikke overholder gældende regler om udstationering. Faktisk spekuleres der i at omgå overenskomster og myndighedskrav under udstationeringens bekvemmelighedsflag.

At "udstationering" især ligger BAT-kartellet på sinde er naturligt al den stund, at ca. 80 pct. af al udstationering ikke bare i Danmark, men også i resten af Europa foregår inden for bygge- og anlægsbranchen.

Det er således de europæiske bygningsarbejdere, som mærker de fleste og de største konsekvenser af, at udstationeringsbestemmelserne ikke overholdes. Derfor kan det også undre, at dette direktivforslag om bedre håndhævelse ikke har sit grundlag i Traktatens artikel 153, som har til formål at sikre arbejdstagernes rettigheder, men derimod har sit hjemmelsgrundlag et sted i traktaten, hvor det alene handler om at forbedre det indre markedes funktion.

Artikel 3

I forslagets artikel 3 oplystes der en række indikatorer på, om en virksomhed er en virksomhed, om en virksomhed må have lov at udstationere og desuden en række indikatorer på, om den enkelte arbejdstager kan udstationeres. I udgangspunktet er disse indikatorer alle gode, imidlertid må man sige, at den procedure, som disse indikatorer skal indgå i for at bestemme, om en virksomhed må udstationere, eller en arbejdstager kan udstationeres, vil blive forholdsvis langsommelig og bureaukratisk, hvis man i hvert enkelt tilfælde skal afveje alle disse indikatorer. Givet de særlige omstændigheder udstationering foregår under, og da denne afvejning skal ske mellem myndigheder i mere end et land, så er chancen for, at byggeopgaven er løst og tilendebragt, og at virksomheden og folkene er taget hjem absolut til stede, inden man får lavet denne vurdering og truffet en afgørelse på baggrund af indikatorerne.

Det er BAT-kartellets erfaring, at hurtighed er et absolut "must" i behandlingen af sådanne sager. Vi har en lang og dokumenterbar erfaring med faglige sager vedrørende udstationerende virksomheder. Hastigheden i sagsbehandlingen er helt afgørende for sagens udfald. Derfor vil det være langt at foretrække, om man i stedet for indikatorer, som skal afvejes i hvert enkelt tilfælde, har en egentlig facitliste, en lukket liste, med krav der skal være opfyldt for, at man kan udstationere.

En af de ting, som vi fra Bygge-, Anlægs- og Trækartellet i særlig grad mangler som indikator både for en virksomhed og for den enkelte arbejdstager, er den såkaldte **A1-blanket**, som vel bedst kan sammenlignes med et gult sygesikringsbevis for vandrende arbejdstagere.

A1-blanketten har sin rod i EU-forordningen om koordinering af sociale sikringsordninger nr. 883/2004. Hvis man gør det obligatorisk, at en A1-blanket skal fremvises for værtslandets myndigheder for alle arbejdstagere, der skal deltage i et projekt, som en udstationerende virksomhed skal løse, inden opgaven går i gang, således at værtslandets myndigheder kan tjekke, om disse oplysninger er rigtige i virksomhedens hjemland, så vil man have nået en stor del af vejen med at lave en forudgående kontrol både af virksomhedens eksistens, dens berettigelse til at udstationere, og om den enkelte arbejdstager er lovmæssigt forsikret imod sygdom og ulykke.

Vi har jo set indtil flere tilfælde i Danmark, hvor polske bygningsarbejdere har ligget meget længe på danske hospitaler, og fordi de ikke havde A1-blanketten, ville de polske myndigheder ikke betale regningen, som de er forpligtet til iflg. forordningen.

Pointen er også, at man jo ikke får en A1-blanket til sine medarbejdere i en virksomhed, hvis ikke virksomheden eksisterer, hvis ikke virksomheden betaler det, den skal i sociale bidrag osv. Derfor er A1-blanketten i virkelighedens verden et meget velegnet kontrolinstrument at sætte ind på denne indikatorliste. A1-Blanketten bør derfor spille en central rolle i forslagets artikel 3.

Fra BAT vil vi dog understrege, at A1-testen ikke kan stå alene. De andre indikatorer er absolut relevante, men de bør konkretiseres, og det bør være i en form, hvor det ikke skal vurderes løbende men vurderes en gang for alle, om virksomheder kan udstationere eller ej, og om arbejdstagere kan udstationeres eller ej.

Man bør i øvrigt se indikatorlisten i artikel 3 i sammenhæng med de nationale kontrolforanstaltninger i **Artikel 9**. Det vil således være hensigtsmæssigt, om A1-blanketten indgik som en obligatorisk del af de oplysninger, som den

udstationerende virksomhed skal give til værtslandets myndigheder. I en dansk sammenhæng vil det være at få A1-blanketten ind i RUT-registreringen.

Desuden kan man om de nationale kontrolforanstaltninger sige, at den registrering, der kan foregå af udstationerende virksomheder, naturligvis bør gælde alle brancher, og at der bør gælde det krav, at alle de medarbejdere, som udstationeres, også er identificerbare. Også det ville man løse, hvis A1-blanketten bliver obligatorisk, når en virksomhed registrerer sig hos værtslandets myndigheder.

Det vil i det hele taget være noget nemmere for alle parter, hvis en udstationerende virksomhed skulle henvende sig til en central myndighed (Quickskranke) i værtslandet, fremlægge al dokumentation for værtslandets myndighed, som så havde eksempelvis 8 dage til at kontrollere, at forholdene er i orden. Denne kontrol skal selvfølgelig ske sammen med oprindelseslandets myndigheder, og først når kontrollen er udført, må man påbegynde en opgave.

Det vil spare meget offentligt bureaukrati og megen administration for alle EU-landenes myndigheder, som ikke skal løbe efter problemerne, men som så kunne tage dem "up front". For alle virksomheder, der har orden i tingene, vil det ikke være vanskeligt at aflevere disse oplysninger til en central myndighed i værtslandet. Derimod vil det for alle andre blive næsten umuligt! Hvilket vil sikre en høj grad af målopfyldelse for direktivet.

Den sorteringsmekanisme, som indføres med indikatorlisten og de nationale kontrolforanstaltninger, kan man i BAT's optik lige så godt gøre forlods, som man kan gøre den løbende. Hvis den sortering af virksomheder, der kan og må udstationere, bliver effektiv fra starten, så vil muligheden for snyd og svindel også mindskes væsentligt.

I artikel 9, punkt 1d) synes vi i øvrigt, at det er rigtig godt, at der skal udpeges en kontaktperson, som kan forhandle. Denne kontaktperson skal naturligvis også have mandat til at tegne virksomheden, således at han ikke bare kan forhandle, men at han også kan afslutte forhandlinger og underskrive eksempelvis en tiltrædelsesoverenskomst.

Det må også fra myndighederne være et ønske, at man har en sådan person i landet, helst på den plads hvor udstationeringen foregår, som tegner den udstationerende virksomhed.

Vi har alt for mange gange i de forløbne år oplevet udenlandske arbejdstagere, som siger, "at de ikke kender noget til noget som helst, men at vi kan ringe til Pjotr i Polen". Det er ikke tilfredsstillende, og det er igen omstændeligt og bureaukratisk for at håndhæve de regler, som de udstationerende arbejdstagere egentlig skal nyde godt af. Igen er en sådan repræsentant for

virksomheden medvirkende til, at problemerne kan løses "up front", i stedet for, at vi alle løber efter problemerne.

Kædeansvar i Artikel 12 er et centralt og et særdeles positivt element i direktivforslaget. Det gælder naturligvis, at statskasserne rundt omkring i Europa får det, de skal have i form af skatter, afgifter, moms m.v. Det handler om, at i de lande, hvor man har forskellige sociale sikringsordninger, som der indbetales til af arbejdsgiverne og/eller arbejdstagerne, ikke udhules af den snyd og svindel der foregår, og så handler det naturligvis også om, at de udstationerede medarbejdere, som eventuelt snydes for løn og lønandele af deres udstationerende underentreprenør, kan rejse et krav, gerne gennem deres fagforening, således at de kan få deres løntilgodehavende hos hovedentreprenøren.

Det er vigtigt for BAT at understrege, at vi fuldt og helt støtter Kommissionens initiativ og forslag om at indføre kædeansvaret på hovedentreprenører, når det gælder løn og lønandele. Det er også vigtigt for os at understrege, at vi gerne ser, at denne del af direktivet overenskomstimplementeres. Men skulle det ikke være muligt at få arbejdsgiverne i tale på dette punkt, så kan vi også leve med, at vi i Danmark får en lovimplementering, der hviler på, at en sag om manglende løn er afgjort i det fagretslige system, så hvis en underentreprenør så ikke betaler det han skylder i løn, så kan vi rejse kravet over for dennes hovedentreprenør.

I BAT er vi stærkt bekymrede over den mulighed, der er for hovedentreprenører, for at slippe for deres kædeansvar ved at foretage en såkaldt "due diligence" af sine underentreprenører. Der er ikke noget sted i direktivet præciseret, hvad der egentlig menes med en "due diligence". Det er således op til hvert enkelt EU-medlemsland at finde ud af, hvad kriterierne for en såkaldt "due diligence" skal indeholde i forhold til målopfyldelsen om bedre håndhævelse af udstationeringsbestemmelserne, når det gælder kædeansvar.

Eftersom kædeansvaret kun kommer til at gælde bygge- og anlægsbranchen, så er det nærliggende, at man forholder sig lidt til, hvordan "due diligence" foregår i praksis i byggeriet.

Groft skitseret kan man sige, at der er tre forskellige måder at lave "due diligence" på. Der er dels en teknisk, en økonomisk og en juridisk "due diligence".

Den tekniske "due diligence" handler typisk om, at en bygherre, hovedentreprenør eller andre samarbejdspartnere tester hinanden på, om de har de kompetencer, den tekniske kunnen og den nødvendige erfaring i at løse en bestemt type byggeopgave.

Den økonomiske "due diligence" handler meget om, hvorvidt virksomheden er solid. Dens soliditet og dens evne til at levere tingene til tiden og i den rigtige kvalitet, dens bankgarantier osv., således at man ikke entrerer med en forretningspartner, som har hul i kassen, og derfor ikke kan finansiere sin del opgaven.

Den juridiske "due diligence" handler om at sikre sig, at virksomheden rent faktisk er den, den udgiver sig for, og at den naturligvis også har formalia på plads omkring opgaveløsningen, herunder de nødvendige forsikringer.

I en ideel verden vil det naturligvis altid være godt at foretage "due diligence" af ens samarbejdspartnere, og det kan jo undre, at det ikke foregår i større stil end tilfældet er for nuværende.

Imidlertid skyldes det jo nok, at langt de fleste udstationerede underentreprenører i byggebranchen, som vi oplever i Danmark og for den sags skyld i resten af Europa, jo er virksomheder, der er oprettet til lejligheden og er under fuldstændig kontrol af hovedentreprenøren, og derfor er det jo naturligvis ikke nødvendigt med en "due diligence" i deres optik!

Vi har rigtig, rigtig mange gange igennem de seneste år oplevet hovedentreprenører og bygherrer, som fralægger sig ansvaret for underentreprenørens gerninger, gøren og laden, selv om der er klare økonomiske, forretningsmæssige og personlige forbindelser imellem de to. Det ville kædeansvaret naturligvis gøre op med, og derfor er der ingen grund til, at man har noget i direktivet, der kan vise sig at blive et smuthul, kaldet "due diligence".

Det rene ubureaukratiske snit vil være at sige, at hovedentreprenøren, som har fordel af at benytte en underentreprenør naturligvis også bærer ansvaret for dennes forsømmelser, og det er ikke et ukendt fænomen i byggebranchen, at hovedentreprenøren er ansvarlig for underentreprenøren overfor kunden. Så hvorfor ikke også overfor statens og underentreprenørens ansattes tilgodehavender?

Bygge- og anlægsvirksomheder, kunderne, deres forretningspartnere og forretningsforbindelser i øvrigt dækker sig af over for hinanden ved hjælp af bankgarantier, kontraktmæssige forpligtelser med meget mere.

Så at sige at det ville smadre byggebranchen og hindre mobilitet i Europa er ikke bare en sandhed med modifikationer, det er ren løgn og latin.

I øvrigt eksisterer der jo kædeansvar i 8 EU-lande, og desuden har også Norge et kædeansvar. Det har BAT bekendt ikke ødelagt deres byggebranche, og i øvrigt synes vi, at direktivet skal indeholde en passus om, at de lande, der i

forvejen har et kædeansvar, kan beholde deres ordninger, uanfægtet af direktivet, hvis de måtte ønske det.

Med andre ord, hvis en "due diligence" skal have nogen som helst effekt af positiv karakter i forhold til håndhævelse af udstationeringsbestemmelserne, må den under ingen omstændigheder virke som et smuthul. Den skal derimod være omfangsrig og bygge på dokumenterbare sandheder, der kvalificerer virksomhederne.

I artikel 10 vil vi gerne fra BAT-kartellet have det tydeliggjort, at når det gælder løn- og arbejdsvilkår, som er reguleret i overenskomsterne, så er det fagforeninger, der har retten til at kontrollere, om disse vilkår bliver overholdt. Desuden vil vi gerne have tydeliggjort, at de informationer, som er nødvendige for myndighederne, og som tilvejebringes af oprindelseslandets myndigheder, og som tilvejebringes af værtslandets nationale kontrolforanstaltninger, fuldt og helt kan tilflyde de overenskomstparter, som netop har i opdrag at kontrollere, om løn- og arbejdsvilkår er opfyldt, så overenskomstparterne kan sikre en højere grad af overenskomstdækning på det danske arbejdsmarked.

Løn- og arbejdsvilkår er ikke en uvæsentlig del af Udstationeringsdirektivet, og derfor er det på tide, at man tager et endeligt opgør med det problem, at vi i fagbevægelsen kun kan få delvise oplysninger fra RUT-registreringen. På baggrund af bedre håndhævelse må det præciseres, at hvis vi udøver denne type opgaver, så kan vi også få alle oplysninger, der måtte være om disse virksomheder.

Med disse ord skal BAT slutte sit hørings svar. Vi står naturligvis altid til rådighed for yderligere drøftelser og diskussioner.

Med venlig hilsen

Gunde Odgaard
Sekretariatschef i BAT-kartellet