



Arbeids- og
sosialdepartementet

Utsendte arbeidstakere: håndhevingsdirektivet og forslag om endringer utsendingsdirektivet

Ingrid Finsland

Fafo Østforum 25. mai 2016



UTFORDRINGER MED UTSENDINGSDIREKTIVET

En lang rekke saker i EU-domstolen - kan sorteres i tre kategorier:

1. Balanseringen mellom økonomiske hensyn og sosiale hensyn
 - Tjenestefrihet vs. vern av arbeidstakerrettigheter.
2. Hvilke nasjonale kontrollmekanismer er tillatt?
 - Hindre omgåelser vs. behov for rettslig klarhet og forutsigbarhet
3. Tolkning av sentrale vilkår i direktivet:
 - Minstelønnsbegrepet

EU-KOMMISSJONENS GREP:

1. Monti II-forordningen – lagt frem i mars 2012, trukket tilbake i sept 2012:

Skulle avklare forholdet mellom kollektive rettigheter og økonomiske friheter.

2. Håndhevingsdirektivet (Direktiv 2014/67/EU) – lagt frem i mars 2012, vedtatt 15. mai 2014:

Formålet er å **styrke etterlevelsen** av reglene som følger av utsendingsdirektivet. Bedre informasjon – styrket myndighetssamarbeid på tvers av landegrensene – nasjonale kontroll- og håndhevingsmekanismer.

3. Forslag til endringer i utsendingsdirektivet – lagt frem 8. mars 2016

Gjelder andre sider ved direktivet enn de håndhevingsdirektivet søker å løse....

FORSLAGET OM ENDRINGER I UTSENDINGS DIREKTIVET

- 1. Lønnsbegrepet i artikkel 3 (1): fra «minimum rates of pay» til «remuneration»**
- 2. Langvarig utsending: ny regel om lovvalget ved utsending som varer utover 2 år**
- 3. Ny regel om kontraktkjedeansvar**
- 4. Utsendte fra vikarbyrå: fra frivillig til obligatorisk for statene å gjøre gjeldende likebehandlingsprinsippet**

DET CENTRALE I ART. 3 (1):

"**remuneration**, including overtime rates; this point does not apply to supplementary occupational retirement pension schemes;"

"**For the purpose of this Directive, remuneration means all the elements of remuneration rendered mandatory by national law, regulation or administrative provision, collective agreements or arbitration awards which have been declared universally applicable...**"

FORELØPIG VURDERING AV FORSLAGET

- ❖ Skifte av fokus fra minimumsvern til likebehandling.
- ❖ Lønnsbegrepet: "hever taket og flytter veggene".
Endres det nasjonale handlingsrommet til å definere lønn?
- ❖ 24-månedersregelen: i praksis vil mer av vertslandets rett gjelde.

GULT KORT-MEKANISMEN IVERKSATT

- ❖ Forslagene er tatt til behandling i Rådet – stor avstand mellom medlemsstatene
- ❖ 10. mai ble "gult kort-mekanismen" iverksatt
- ❖ Forslaget er tilbake hos Kommisjonen – som kan opprettholde, endre eller trekke forslaget

HÅNDHEVINGS DIREKTIVET (DIR. 2014/67/EU)

- ❖ Nytt direktiv om håndhevingen av utsendingsdirektivet – vedtatt i 2014.
- ❖ Behov for å styrke håndhevingen av utsendingsdirektivet... men (den gangen) ikke klima for å reforhandle direktivet.

DIREKTIVET HAR REGLER:

- ❖ som skal motvirke **misbruk og omgåelser** (art. 4)
- ❖ som forplikter medlemsstatene til å sørge for lett tilgjengelig **informasjon** om lønns- og arbeidsvilkår (art. 5)
- ❖ om **administrativt samarbeid** over grensene (art. 6)
- ❖ om tillatte og påkrevde **kontrolltiltak** og **håndhevingsmekanismer** (art. 9, 12)
- ❖ om **inndrivelse** av adm. økonomiske sanksjoner over grensene (kap. 6)
- ❖ om bruk av **IMI** (Internal Market Information System)

HØRINGSFORSLAGET

- ❖ Direktivet: kombinasjon av forpliktelser og frivillige tiltak
- ❖ Noen forpliktelser er allerede oppfylt gjennom eksisterende lovgivning
- ❖ Forslag om endringer i arbeidsmiljøloven og utsendingsforskriften

FORSLAGENE FORTS.

Arbeidsmiljøloven:

- hjemmelsbestemmelsen for utsendingsforskriften i § 1-7
- unntak fra taushetsplikten ifm. myndighetssamarbeid
- påleggskompetanse lønsslipp
- tvangsgrunnlag for økonomiske administrative sanksjoner

FORSLAGENE FORTS.

Utsendingsforskriften:

- vurderingskriteriene for hva som er reell utsending
- presisering av forpliktelsen til å samarbeide med andre lands myndigheter
- plikt til å ha oversatt dokumentasjon tilgjengelig på arbeidsstedet i Norge
- vern mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver mot usendt arbeidstaker som gjør gjeldende retten til lønns- og arbeidsvilkår etter utsendingsreglene.
- vederlag for bolig som stilles til disposisjon av arbeidsgiveren må stå i et rimelig forhold til både lønnen, og til boligens standard.
- saksbehandlingsregler mv. i forbindelse med underretning og innkreving av økonomiske sanksjoner over landegrensene

VIDERE OPPFØLGING...

❖ Høringsinstansenes syn

❖ Lovproposisjon

❖ Forskriftsendringer

❖ Innlemmelse i EØS-avtalen