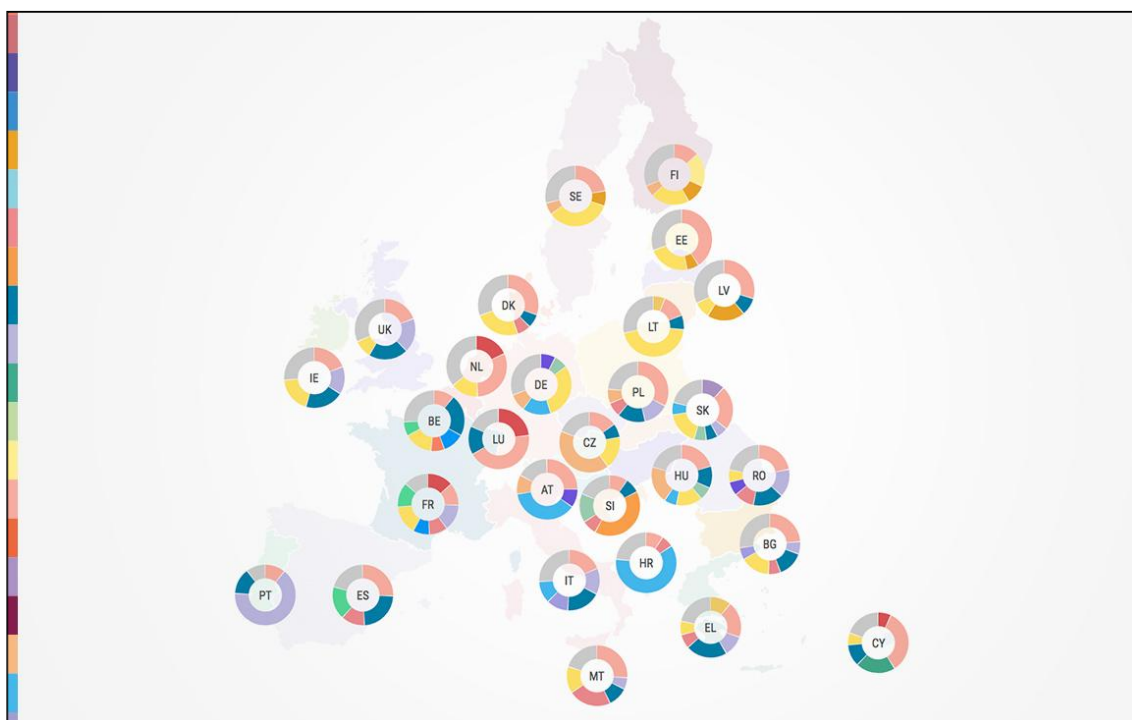


Udstationerede arbejdere: Fakta om reformen (infografik)

Vi har samlet alt, du skal vide om udstationerede arbejdstagere i EU, og hvordan Parlamentet vil beskytte arbejdere og stoppe uretfærdig konkurrence.



Udstationerede arbejdstagere

Problematikken omkring udstationerede arbejdere har altid været kontroversiel, da det kan være svært at finde den rette balance mellem at [beskytte arbejdere](#) og [beskæftigelsen](#) og at øge konkurrencen mellem virksomhederne.

Formål med reformen:

- At garantere social beskyttelse for de udstationerede arbejdere og lige konkurrence mellem selskaberne.

EU' arbejdsmobilitet: Hvad er udstationerede arbejdere?

- Udstationerede = specifik form for grænseoverskridende arbejdsmobilitet, der er essentiel for bevægeligheden af tjenester (der er en af søjlerne i det indre marked): Selskaber kan udbyde tjenester i andre medlemslande uden at være forpligtede til at etablere sig selv der, men for at kunne gøre det, er de nødt til at udstationere medarbejdere, der kan udføre de opgaver, der er behov for.
- Udstationerede arbejdere er lovligt ansatte i et medlemsland og udsendt af deres arbejdsgiver for at arbejde midlertidigt i et andet medlemsland, hvor arbejdsudgiveren udbyder en tjeneste. De bliver ikke integreret i arbejdsmarkedet i værtslandet (modtagerlandet) og fortsætter med at modtage social beskyttelse i deres hjemland (det land de er udsendt fra).

Udover de økonomiske grunde udfylder udstationerede arbejdere også nogle gange et hul, hvor der er mangel på særlige færdigheder. Udstationering forekommer særligt blandt nogle økonomiske sektorer: 69,1% for industrien (45% i bygningskonstruktion), tjenesteydelser (29,4%) og 1,5% indenfor landbrug/fiskeri.

- Udstationerede arbejdere skal ikke forveksles med almindelige, bevægelige arbejdere (den mest almindelige form for arbejdsbevægelighed i EU). Dette er borgere, der flytter til et andet EU-land for at arbejde der på lang sigt eller på permanent basis, og har de samme rettigheder og forpligtelser som de nationale og er dækket af det sociale sikkerhedssystem i værtslandet.

Bevægelighed af servicere og beskyttelse af arbejderens rettigheder: At finde en balance

De nuværende regler (EU-direktivet) går tilbage til 1996 og fastsætter nogle minimumsforhold (en kerne af arbejdsrettigheder) - såsom en minimumsrate af løn, maksimale arbejdsperioder, et minimum antal af betalte årlige feriedage, eller hvordan arbejdere kan hyres - som de udstationerede arbejdere har krav på.

I løbet af de seneste 20 år har den økonomiske situation for arbejdsmarkedet i EU ændret sig markant, hvilket gjorde en revision af reglerne nødvendig. Forskellene i, hvad en arbejder koster og lønnen, kunne være et incitament til at udstationere arbejdere.

Hullerne lovgivningen førte til en vækst i de kreative praksisser for misbrug og snyd (såsom postordrefirmaer og fupkontrakter), der havde til formål at udnytte arbejderne.

Reformens hovedpunkter:

- Alle værtslandes regler for løn (vedtaget ved lov eller kollektive aftaler) skal gælde for udstationerede arbejdere.
- Arbejdsgiveren skal betale for rejse- og boligomkostninger (og ikke trække det fra arbejderens løn).
- Den maksimale periode for udstationeret arbejde er 12 måneder med mulighed for forlængelse i 6 måneder. Derefter skal alle værtslandets regler gælde på området.
- Rekrutteringsfirmaer skal garantere, at udstationerede arbejdere på korte kontrakter får samme arbejdsforhold som kontraktansatte i det pågældende land.
- Samarbejdet, der skal modvirke snyd, bliver styrket.

Udstationering i tal

I 2016 var [2,3 millioner arbejdere udstationerede arbejdstagere](#) i EU. Mellem 2010 og 2016 steg deres antal med 69%. Dog er antallet af udstationerede arbejdere lavt i arbejdsstyrken, da den kun udgør 0,4% af den samlede beskæftigelse i EU.

82,3% af det samlede antal udstationeringer var blandt 15 EU-lande. Tyskland, Frankrig og Belgien modtager det højeste antal udstationerede arbejder (samlet modtager de omkring 50%), mens landene med flest udsendte er Polen, Tyskland og Slovenien. De fleste af udstationeringerne sker mellem nabolande.

Næste skridt

Efter at reglerne træder i kraft har medlemslandene to år til at implementere dem i den nationale lovgivning.

Mere

[EU-Kommissionen: Udstationerede arbejdstagere](#)

[EPRS-briefing om udstationerede arbejdstagere](#)

[Lovgivningstoget](#)

[Procedurefil](#)

[Pressemeddelelse](#)