

ikke relevant for gennemførelsen i Danmark, da vikarbureauers virksomhed ikke er reguleret i Danmark.

##### 5. *Vilkår der er reguleret i kollektive overenskomster.*

Det er ikke alene de vilkår, der fremgår af lovgivningen, der er omfattet af direktivet, men også vilkår, der fremgår af kollektive overenskomster, der finder generel anvendelse, dog som udgangspunkt kun inden for byggesektoren. Af direktivets artikel 3, stk. 8, fremgår det, at »ved kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, forstås kollektive aftaler og voldgiftskendelser, der skal overholdes af alle virksomheder inden for den pågældende sektor eller erhvervsgræn i det pågældende geografiske område«. Sådanne overenskomster benævnes almenlydige overenskomster, og de findes i en række lande. Det karakteristiske er, at overenskomster, der er indgået mellem parterne på arbejdsmarkedet, ved lovgivningsmagtens mellemkomst udstrækkes til også at gælde de arbejdstagere inden for det pågældende område, som ikke allerede er direkte omfattet af overenskomsten.

Dette system kendes ikke i Danmark. I Danmark gælder overenskomster således kun for de parter, der har indgået overenskomsten, eller som i øvrigt har erklæret at ville følge overenskomsten. Om en arbejdstager er omfattet af en overenskomst afhænger derfor af, om arbejdsgiveren ved aftale er bundet af en overenskomst. Det fremgår imidlertid af direktivet, at lande som Danmark kan vælge at anvende deres overenskomster på virksomheder, der udstationerer arbejdstagere til landet. Det hedder således videre i artikel 3, stk. 8, at »hvis der ikke findes en ordning til konstatering af, at kollektive aftaler eller voldgiftskendelser finder generel anvendelse, jf. første afsnit, kan medlemsstaterne beslutte at lægge følgende til grund: - de kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der er alment gældende for alle tilsvarende virksomheder i det berørte geografiske område og i den pågældende sektor eller erhvervsgræn og/eller - de kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på nationalt plan, og som gælder på hele det nationale område«. Den første af de 2 nævnte modeller er karakteristisk for det danske system. Det fremgår videre af direktivet, at det er en betingelse for at anvende et system som det danske, at det sikres, at der ikke sker forskelsbehandling mellem de udenlandske virksomheder, der skal følge overenskomstvilkår, samt nationale virksomheder »der befinder sig i en tilsvarende position«. Denne betingelse skal sikre, at udstationeringsdirektivet ikke bruges som middel til en

traktatstridig forskelsbehandling af udenlandske virksomheder i forhold til nationale.

I de møder, der har været afholdt mellem arbejdsmarkedets parter, de offentlige arbejdsgivere og Arbejdsministeriet, er det blevet drøftet, om Danmark skal anvende muligheden for at anvende sine kollektive overenskomster på udstationerede arbejdstagere. Anvendelsen af kollektive overenskomster vil særlig være relevant for så vidt angår mindsteløn. Der har været enighed om, at man foreløbig bør afstå fra at udnytte muligheden. Denne konklusion er fremkommet efter en afvejning af på den ene side de principielle problemer, der vil være forbundet hermed, og på den anden side det aktuelle behov for udnyttelsen af direktivets mulighed. Blandt problemerne kan nævnes, at der i givet fald skal indføres en ordning til sikring af, at der ikke sker forskelsbehandling mellem udenlandske og danske virksomheder. I den forbindelse er det spørgsmålet, om den relevante overenskomst finder anvendelse på »alle tilsvarende virksomheder«, og i benægtende fald konsekvenserne heraf. For det andet skal udenlandske virksomheder på forhånd kunne oplyses om, hvad de pågældende vilkår er, særligt vedrørende mindsteløn. Den relevante overenskomst skal altså kunne identificeres, og det skal afklares, hvad mindstelønnen er. Det har i den forbindelse været diskuteret, hvordan mindstelønsbegrebet skal forstås. Efter direktivets artikel 3, stk. 1, sidste afsnit, defineres mindsteløn i overensstemmelse med national lov og/eller praksis. Danske overenskomster indeholder groft sagt 2 forskellige lønsystemer, tidløn og præstationsløn, og inden for disse 2 hovedgrupper findes der varierende systemer. Som eksempel på en problemstilling, der ville skulle afklares, kan nævnes det spørgsmål, om en udenlandsk virksomhed ville kunne nøjes med at betale løn efter den gældende overenskomsts mindstesats, uagtet at en dansk virksomhed i samme situation ville være forpligtet til at betale en højere, individuelt bestemt løn som følge af medarbejdernes alder, anciennitet og kvalifikationer m.v. Endelig vil der skulle tages stilling til, om man skal nøjes med direktivets udgangspunkt, hvorefter det kun er overenskomster inden for byggesektoren, der skal anvendes, eller om man skal udnytte direktivets mulighed for at inddrage andre overenskomstområder. Hvis ikke alle overenskomstområder inddrages, vil der skulle ske en afgrænsning. Ved det andet led i afvejningen – spørgsmålet om det konkrete behov – er det lagt til grund, at der ikke for tiden er så store problemer med social dumping, at det ikke vil kunne løses ved fagforbundenes mulighed for på sædvanlig måde at forsøge at indgå overenskomst med de konkrete