

SAMLENOTAT

Socialministeriet (Ligestillingsafdelingen)
Beskæftigelsesministeriet



14. november 2007

Samlenotat vedr. rådsmøde for beskæftigelse og sociale anliggender den 5. december 2007

J.nr. 7113-0017

JAIC/lmn/zjj

Dagsordenen for rådsmødet forventes at se således ud:

1. **Ændringsforslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 93/104/EF vedrørende organisering af arbejdstiden, KOM(2005)246** s. 3
- Politisk enighed
2. **Ændret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikaransattes arbejdsforhold KOM(2002)701** s. 13
- Politisk enighed
3. **Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, ØSU og Regionsudvalget om fælles principper for flexicurity, KOM(2007)359** s. 22
- Tiltrædelse af fælles holdning fra SPC og EMCO
- Vedtagelse af rådskonklusioner
4. **Fremtidsudsigter for den europæiske beskæftigelsesstrategi i lyset af en ny cyklus for Lissabon-strategien, KOM-dokument foreligger ikke** s. 28
- Tiltrædelse af holdning fra EMCO
- Information fra SPC vedrørende rapport om samspillet mellem fælles sociale mål for større økonomisk vækst og flere og bedre job
- Vedtagelse af rådskonklusioner
5. **Sociale tjenesteydelser af generel interesse KOM-dokument foreligger ikke** s. 30
- Politisk debat
6. **Europa-Parlamentets og Rådets forordningsforslag om procedurer for implementering af forordning 883/04/EF om koordination af sociale sikringssystemer, KOM (2006)16** s. 32
- Titel III – særlige tiltag vedr. forskellige typer af ydelser:
(a) kapitel V – arbejdsløshedsunderstøttelse (artikel 54-56)
(b) kapitel VI – familieydelser (artikel 57-60)
Titel IV – kapitel II (artikel 69)
- Delvis generel indstilling

7. **Europa-Parlamentets og Rådet forordningsforslag til ændring af forordning 883/04/EF om koordination af sociale sikringssystemer og afklaring af indholdet af Bilag XI, KOM(2006)7**
- Dele af forslaget om indholdet af Bilag XI vedr. Titel III, kapitel V og VI
- *Delvis generel indstilling* s. 38
8. **Ændret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om overførsel og bevarelse af supplerende pensionsrettigheder til fremme af arbejdstagermobilitet, KOM(2007)603**
- *Politisk enighed* s. 41
9. **Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, ØSU og Regionsudvalget om aktiv inklusion (Modernisering af den sociale beskyttelse til fremme af større social retfærdighed og økonomisk sammenhængskraft), KOM(2007)620**
- *Vedtagelse af rådskonklusioner om beskyttelse og empowerment inden for rammerne af aktiv inklusion* s. 51
10. **Evaluering af medlemsstaternes og EU-institutionernes implementering af Beijing-handlingsplanen**
- *indikatorer vedr. kvinder og fattigdom, KOM-dokument foreligger ikke*
- *Vedtagelse af rådskonklusioner* s. 53
11. **Opfølgning på Det Europæiske År for Lige Muligheder for Alle 2007**
KOM-dokument foreligger ikke
- *Vedtagelse af rådskonklusioner* s. 55
12. **Balancerede roller for kvinder og mænd i forhold til job, vækst og social sammenhængskraft**
KOM-dokument foreligger ikke
- *Vedtagelse af rådskonklusioner* s. 58
13. **Migration, beskæftigelse og Lissabon-strategien,**
KOM-dokument foreligger ikke
- *Politisk drøftelse* s. 61

1. Ændringsforslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 93/104/EF vedrørende organisering af arbejdstiden ('arbejdstidsdirektivet')
- Politisk enighed
KOM(2005)246

Revideret notat.

1. Resumé

Ovennævnte forslag er fremsat dels som en konsekvens af en revisionsforpligtelse i direktivets artikel 22 om den såkaldte opt out-mulighed, dels som en konsekvens af EF-domstolens to principielle domme om anvendelsen af arbejdstidsdirektivet. Afgørelserne giver anledning til vanskeligheder for en række medlemsstater for så vidt angår arbejdstidstilrettelæggelsen (arbejdstidsopgørelsen) – særligt for læger. På rådsmødet i december 2005 kunne Rådet ikke nå til enighed om forslaget, da spørgsmålet om opt out fortsat delte vandene, hvorefter det østrigske og siden også det finske formandskab forgæves søgte at nå til enighed om at ændre direktivet. Der er ikke fremkommet yderligere forslag siden det finske kompromisforslag fra efteråret 2006, men Kommissionen bad i første halvår 2007 ved en såkaldt præ-åbningsskrivelse medlemsstaterne om at redegøre for deres situation i relation til arbejdstidsdirektivet, og Kommissionen har efterfølgende meldt ud, at man fortsat håber at kunne løse problemerne uden at skulle åbne sager mod en række lande.

2. Baggrund

Kommissionen fremlagde i september 2004 et direktivforslag om ændring af direktiv 2003/88/EF vedr. visse aspekter af organiseringen af arbejdstiden (KOM(2004)607). Europa-Parlamentet afgav sin udtalelse den 11. maj 2005. Kommissionen fremlagde på den baggrund et revideret direktivforslag (KOM(2005)246) den 31. maj 2005. Forslaget er blevet drøftet på flere rådsmøder, senest i juni 2006, uden at man har kunnet nå til enighed.

Formålet med forslaget er i høj grad at få løst de problemer i forhold til arbejdstidstilrettelæggelsen i medlemsstaterne, som blev skabt med SIMAP-dommen og forstærket med Jaeger-dommen.

Om SIMAP- og Jaeger-dommene kan det anføres, at førstnævnte dom fastslog, at rådighedsvagter, der tilbringes på arbejdsstedet, skal medregnes til arbejdstiden, hvilket betød, at det i en række brancher, herunder i særdeleshed sundhedssektoren, ville blive meget vanskeligt at opfylde direktivets krav om, at der højst må arbejdes 48 timer om ugen i gennemsnit. Sidstnævnte dom bekræftede dette og knæsatte desuden, at kompensere hviletid skal afvikles i fuld udstrækning umiddelbart efter arbejdstids ophør.

Ifølge det gældende arbejdstidsdirektiv skulle den såkaldte ”opt out”-bestemmelse i artikel 22 tages op til overvejelse, og også dette afspejles i det fremsatte forslag.

Under det østrigske formandskab blev der gennemført en række uformelle konsultationer med medlemslandene enkeltvis eller i mindre grupper. Selvom formandskabet ikke herved opnåede muligheder for et gennembrud i sagen, fremlagde Østrig et nyt kompromisforslag i maj 2006, som blev behandlet på

rådsmødet den 1. juni. På mødet var det igen spørgsmålet om opt out, som blev den store knast. Der var til gengæld i princippet enighed om de andre dele af direktivet (dvs. spørgsmålet om inaktiv rådighedstid og om afvikling af kompenserende hviletid – de problemer, som domstolens praksis har skabt). Endelig tilvebragtes der på mødet stort set enighed om ikke i denne omgang at forholde sig til den strid om direktivfortolkning, som har været rejst siden Europa-Parlamentets udtalelse – altså om direktivet skal fortolkes som gældende pr. kontrakt eller pr. lønmodtager (jf. nedenfor).

Det finske formandskab fremlagde den 19. oktober 2006 et kompromisforslag, som først og fremmest vedrører et kompromis om adgangen til opt out'en, og som hverken trækker i den ene eller den anden retning med hensyn til fortolkningsspørgsmålet. Selvom dette forslag heller ikke kunne samle tilstrækkelig tilslutning, idet der fortsat ikke kunne opnås enighed om opt out'en, udgør dette forslag udgangspunktet for fortsættelsen af forhandlingerne.

3. Hjemmelsgrundlag

Forslaget har hjemmel i TEF art. 137.

4. Nærhedsprincippet

Direktivforslaget vurderes som værende i overensstemmelse med nærhedsprincippet, da der er tale om et forslag om ændring af et direktiv på baggrund af to domme, der har givet anledning til betydelige problemer i medlemslandene.

5. Formål og indhold

Kommissionens reviderede forslag af 31. maj 2005 indeholder tre hovedelementer, som netop har de problemstillinger, der udspringer af SIMAP- og Jaeger-dommene, for øje. Forslaget indeholder også en bestemmelse om, at den ovenfor nævnte ”opt out” (hvorefter lønmodtagere individuelt kan fraskrive sig loftet på maksimalt 48 timers arbejde om ugen i gennemsnit) ophører efter 3 år, men dog eventuelt vil kunne forlænges af Kommissionen efter ansøgning herom. Endvidere indeholder forslaget en bestemmelse om at forene arbejds- og familieliv og en betragtning om, at direktivets minimumskrav gælder for alle arbejdstagere som defineret i artikel 3, litra a i direktiv 89/391/EF. Endelig er der med Europa-Parlamentets ændringsforslag dukket et nyt element op i forhandlingerne, som vurderes at kunne påføre medlemslandene betydelige forpligtelser. Disse elementer gennemgås nedenfor:

1) Det foreslås, at inaktiv rådighedstid ikke medregnes til arbejdstiden, med mindre andet bestemmes nationalt. Der kan dog ikke afvikles hviletid i den inaktive rådighedstid, som i øvrigt med inddragelse af arbejdsmarkedets parter vil kunne fastsættes ud fra gennemsnitstimetal i de forskellige sektorer. I den forbindelse indføres nye definitioner af rådighedstid og inaktiv rådighedstid og arbejdsplads.

2) Det foreslås, at der gives mulighed for ved lov at udvide referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fra udgangspunktet på fire måneder op til 12 måneder, idet medlemsstaterne dog skal sikre, at arbejdsgiver i så fald opfylder visse betingelser. Hidtil har det kun været muligt at udvide referenceperioden i medfør af kollektiv overenskomst.

3) Det foreslås, at kompenserende hviletid skal afvikles inden for en rimelig frist, der fastsættes nationalt.

4) ”Opt out”-en foreslås som udgangspunkt afskaffet tre år efter implementeringsfristen for et ændringsdirektiv, men en sådan ordning vil kunne forlænges af Kommissionen efter anmodning herom fra en medlemsstat. Den opt out, der kan anvendes i de tre år og eventuelt forlænges, er i øvrigt beskåret, og der kan eksempelvis ikke arbejdes mere end 55 timer i én enkelt uge, hvis andet ikke er aftalt ved kollektiv overenskomst.

5) Det foreslås, at medlemsstaterne skal opfordre arbejdsmarkedets parter til at indgå aftaler, der gør det lettere at forene arbejdsliv og familieliv. I den forbindelse skal medlemsstaterne sikre, at arbejdsgiverne i god tid informerer medarbejderne om ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet, og at arbejdsgiverne overvejer anmodninger fra medarbejderne om ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdet.

6) Et af Europa-Parlamentets ændringsforslag er, at direktivets loft over den samlede ugentlige arbejdstid på 48 timer i gennemsnit skal gælde pr. lønmodtager. Kommissionen har i sit reviderede forslag (af 31. maj 2005) søgt at imødekomme forslaget ved at indsætte en betragtning om, at direktivets forskrifter finder anvendelse på alle arbejdstagere.

Det finske formandskab fremlagde den 19. oktober 2006 et kompromisforslag, som hverken trækker i den ene eller den anden retning med hensyn til fortolkningsspørgsmålet, men først og fremmest vedrører et kompromis om adgangen til opt out'en. I forhold til fortolkningsspørgsmålet viderefører det finske forslag den løsning, man fandt på rådsmødet den 1. juni 2006, hvor det overlades til det enkelte medlemsland, hvordan direktivet skal fortolkes. Ligesom det forudgående østrigske forslag (omdelt på rådsmødet den 1. juni 2006), indeholder det finske forslag således ingen betragtningstekst om spørgsmålet. Samtidig løser forslaget på samme vis som tidligere forslag problemet vedr. de to principielle domme fra EF-Domstolen om inaktiv rådighedstid og kompenserende hviletid (SIMAP og Jaeger), jf. pkt. 5.1 og 5.3 ovenfor.

Den grundlæggende idé i udspillet er, at en medlemsstat, som ønsker at anvende adgangen til opt out, samtidig må give afkald på muligheden for at udvide referenceperioden til 12 måneder i henhold til lov. Det fremgår af en ny artikel, hvor der gives mulighed for, at medlemsstater, der anvender opt out, vil kunne operere med en referenceperiode på op til seks måneder i henhold til lov. Da valget mellem opt out og en etårig referenceperiode i henhold til lov tilsyneladende – som forslaget umiddelbart må læses – skal træffes på det nationale niveau og ikke på fx virksomhedsniveau, er der reelt tale om, at en medlemsstat helt overordnet skal beslutte, om man foretrækker at tillade enten en højere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid eller betydelige udsving over et år. Det er ikke muligt at gennemføre begge dele, hvis forslaget vedtages.

Ved anvendelsen af opt out foreslås en såkaldt ”cap”, som begrænser den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til 60 timer (med en referenceperiode på 3

måneder). Forslaget rummer også visse andre opstramninger vedr. anvendelsen af opt out, som kendes fra tidligere forslag.

Endelig indeholder forslaget en revisions- eller evalueringsbestemmelse, der sigter mod en senere genovervejelse af opt out'en med henblik på gradvist at udfase den.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Forslaget har været igennem første læsning i Europa-Parlamentet, som den 11. maj 2005 vedtog en række ændringsforslag til Kommissionens oprindelige forslag. En del af disse ændringsforslag genfindes i Kommissionens reviderede forslag af 31. maj 2005.

Blandt Europa-Parlamentets næsten 200 ændringsforslag kan fremhæves forslagene om, at adgangen til opt out afskaffes i løbet af 36 måneder, og at loftet over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal anskues i forhold til samtlige en lønmodtagers ansættelsesforhold. Det er eksempler på, at Europa-Parlamentet generelt har lagt mere vægt på arbejdstagerbeskyttelse og mindre vægt på fleksibilitet end det, der var lagt op til i Kommissionens oprindelige forslag.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

Reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid og de definitioner, der er relevante i den forbindelse, findes i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004.

Regler om afvikling af hviletid mv., herunder hvordan rådighedsvagter skal behandles i den forbindelse, findes i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv., som har hjemmel i arbejdsmiljøloven.

De særlige arbejds- og hviletidsregler for fiskere på havgående fiskeskibe er gennemført i dansk ret ved bekendtgørelse nr. 516 af 21. juni 2002 om fiskeres hviletid mv.

For så vidt angår offshore-området udgøres retsgrundlaget af bekendtgørelse nr. 630 af 1. juli 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på havanlæg, som har hjemmel i lov nr. 292 af 10. juni 1981 om visse havanlæg med senere ændringer. Idet man gennem denne bekendtgørelse har gennemført regler, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau, gælder lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet ikke for dette område, jf. § 1, stk. 4, i lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004.

Med de to nævnte domme skal også de danske regler forstås på en måde, der giver vanskeligheder omkring tilrettelæggelsen af vagter, placeringen af hviletid og bemandingsmæssige forhold i visse brancher.

De nye definitioner og bestemmelserne om forening af arbejds- og familieliv vil skulle indarbejdes i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. En eventuel udvidelse af referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid vil kunne gennemføres med hjemmel i § 9, som bemyndiger ministeren til efter forhandlinger med arbejdsmarkedets parter at fastsætte nærmere regler vedrørende udnyttelse af direktivets undtagelsesmuligheder.

Hvis direktivforslaget vedtages, vil der endvidere skulle foretages ændringer i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv.

En vedtagelse af bestemmelse om, at der ikke kan afvikles hviletid i inaktiv rådighedstid, vil betyde, at visse gældende danske overenskomster ikke vil kunne opretholdes.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Hvis forslaget vedtages i den foreliggende form, vurderes det ikke at få konsekvenser for fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og det samlede arbejdsudbud. Dermed vurderes forslaget heller ikke at have konsekvenser for samfundsøkonomien og de offentlige finanser. Gældende overenskomster vil i så fald kunne opretholdes, og det vil endvidere heller ikke på anden måde være nødvendigt at stramme op i forhold til den regulering, der gælder i dag.

Den fortolkning af direktivet som gældende pr. lønmodtager, som Kommissionen tidligere via betragtningstekst har lagt op til, vil i yderste konsekvens kunne have vidtrækkende konsekvenser for fleksibiliteten på det offentlige såvel som det private arbejdsmarked med mulig negativ indvirkning på serviceniveau og arbejdsudbud og dermed for samfundsøkonomien og de offentlige finanser. **Det finske formandskab gav dog udtryk for, at man betragtede fortolkningsspørgsmålet som lukket med den løsning, man fandt på rådsmødet den 1. juni 2006, hvor man blev enige om, at direktivet ikke skal forholde sig til spørgsmålet og dermed overlader det til det enkelte medlemsland, hvordan direktivet skal fortolkes. Ligesom det sidste østrigske forslag (omdelt på rådsmødet den 1. juni 2006), indeholder det finske forslag således ingen betragtningstekst om spørgsmålet, og det har heller ikke efterfølgende været bragt til diskussion.**

Hvis der ikke vedtages et ændringsdirektiv, vil domstolens fortolkning af arbejdstidsdirektivet i SIMAP og Jaeger stå fast som gældende ret. Uden at omfanget kan angives præcist, kan det slås fast, at det også vil have samfundsøkonomiske konsekvenser og konsekvenser for de offentlige finanser, f.eks. i forhold til sundhedssektoren, hvis kompenserende hviletid skal afvikles straks, og hvis inaktiv rådighedstid skal medregnes til arbejdstiden. Omfanget af konsekvenserne vil bl.a. afhænge af, om der indføres opt-out i Danmark, hvis ikke direktivet ændres.

9. Høring

Kommissionens reviderede forslag af 31. maj 2005 har ikke været sendt i høring i EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold.

Kommissionens oprindelige forslag fra september 2004 blev sendt i høring i udvalget, hvorfra der indkom følgende høringssvar:

DA finder generelt, at Kommissionens direktivforslag slet ikke i tilstrækkelig grad bidrager til at øge fleksibiliteten på det europæiske arbejdsmarked. DA finder mere konkret, at fastholdelsen af en referenceperiode på som udgangspunkt fire måneder

ikke afspejler den europæiske virkelighed. Efter DAs opfattelse burde direktivet i stedet direkte hjemle parternes adgang til at aftale en længere referenceperiode end de foreslåede 12 måneder. DA støtter, at medlemsstaterne får mulighed for ved lov at fastsætte referenceperioden for den maksimale ugentlige arbejdstid til 12 måneder. Herved bliver der mulighed for at ligestille den del af arbejdsmarkedet, hvor reguleringen sker på grundlag af individuelle kontrakter med den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet. DA anerkender endvidere, at definitionerne af rådighedstid og inaktiv rådighedstid hjælper til at løse problemer for alle virksomheder med overvågningsopgaver, hvor det er nødvendigt at have et beredskab. DA fastholder samtidig, at definitionen af arbejdstid generelt er for bred, hvilket også er årsag til problemerne med rådighedsvagter. Efter DA's opfattelse er det vanskeligt at se den nærmere begrundelse for indførelsen af en 72 timers-grænse ved afholdelse af kompenserende hvileperioder. Man burde i denne forbindelse i højere grad tage udgangspunkt i praksis i de forskellige medlemsstater. DA savner endvidere argumenter i forslaget for at foretage stramminger i adgangen til individuelt at aftale, at 48-timersreglen ikke finder anvendelse. Tværtimod er anvendelsen af denne mulighed for at fravige 48-timers reglen ved individuel aftale i god overensstemmelse med reglerne på den del af arbejdsmarkedet, hvor løn- og ansættelsesvilkår fastsættes ved individuel kontrakt.

FA er tilfredse med forslaget med hensyn til indførelsen af inaktiv tid og udvidelsen af referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

DSI vurderer, at ændringerne, der foreslås, kan være til betydelig fordel med hensyn til regelafklaring og konkret planlægning for de mennesker, som har forskellige hjælpeordninger, eksempelvis efter lov om socialservice § 77.

FTF vender sig generelt imod de ændringer, der foreslås, idet ændringerne angiveligt forringer lønmodtagernes vilkår. FTF finder, at der ikke er behov for at give mulighed for en udvidelse af referenceperioden til 12 måneder ved lov, da der i dag er mulighed for en sådan udvidelse via kollektive overenskomster. I den forbindelse nævner FTF, at det forekommer uacceptabelt, at der åbnes for en 65 timers uge over en meget lang periode. I relation til forslagene om rådighedstid, inaktiv tid og kompenserende hviletid finder FTF, at der er tale om en forringelse af lønmodtagernes sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold og af forholdet mellem arbejds- og familieliv. Endelig finder FTF, at forslaget om generel adgang til ved individuel aftale at fravige reglen om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 48 timer udgør en forringelse af lønmodtagernes vilkår på det danske arbejdsmarked.

AC mener på det overordnede plan, at direktivforslaget primært tilgodeser arbejdsgiversidens ønske om fleksibilitet, og at det kan underminere det danske overenskomstsystem, da muligheden for at indgå individuelle aftaler om at fravige arbejdstidsbestemmelserne kan udgøre et incitament til ikke at indgå nye kollektive aftaler og til ikke at forny de eksisterende. AC fraråder dansk opbakning til de af Kommissionen foreslåede ændringer. AC fraråder desuden indførelsen af de to nye arbejdstidsbegreber, da betydningen og rækkevidden af dem skaber betydelig usikkerhed og uklarhed. Hvis de nye tidsbegreber alligevel fastholdes, skal AC som et minimum anmode om, at usikkerheden om begrebernes indbyrdes sammenhæng, herunder hvorvidt inaktiv kan betragtes som hviletid, afklares, inden

et endeligt direktiv vedtages. I relation til forslaget om udvidelsen af referenceperioden finder AC, at fravigelse fra hovedreglen om en fire måneders referenceperiode kun bør kunne ske på basis af aftaler mellem parterne. AC finder endvidere forslaget om kompenserende hviletid meget uheldigt, da det vil kunne medføre urimeligt lange og helbredstruende arbejdsperioder for lønmodtagere. AC mener, at en sådan bestemmelse helt bør udgå, da referenceperioderne allerede i dag kan udvides efter nærmere aftale. I forhold til ”opt out”-en ser AC positivt på, at Kommissionen har søgt at stramme op på anvendelsen heraf, men foretrækker, at muligheden helt fjernes. Efter AC’s opfattelse sættes arbejdstiden reelt op til 65 timer om ugen, og de beskyttelsesforanstaltninger, direktivet opstiller, er intet værd. Som minimum foreslår AC, at arbejdsgiver tillægges bevisbyrden for, at betingelserne for at anvende ”opt out”-en er iagttaget.

Det Kommunale Kartel (KK) finder det overordnet uacceptabelt, at Kommissionen i et arbejdsmiljødirektiv foreslår forringelser af lønmodtagernes sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold. KK vurderer, at denne nye praksis ikke er i overensstemmelse med traktatens mål. Mere konkret betragter KK forslaget om kompenserende hviletid som en klar forringelse. KK foreslår, at direktivet som minimum bør indeholde bestemmelser om, hvor ofte en hvileperiode kan udskydes, og om det kan gælde flere dage i træk. Udskydelsesmuligheden i så lang en periode er dybt kritisabel under hensyn til den enkeltes sundhed og sikkerhed.

KL hilser Kommissionens forslag velkomment. KL fremhæver vigtigheden af, at de nye definitioner og bestemmelserne om hviletid i forslaget gennemføres. KL opfordrer til, at eventuelle mindre problemer, der måtte blive påpeget, ikke kommer til at dominere den danske holdning til forslaget.

LO er overordnet af den opfattelse, at direktivforslaget er et skridt i den forkerte retning. De nye definitioner vil ifølge LO gøre det vanskeligere at skabe sammenhæng mellem arbejds- og familieliv, og det vil rejse nye fortolkningsspørgsmål. Hvis det skulle være muligt at definere rådighedstid som andet end arbejdstid, bør det ikke kunne ske uden hjemmel i kollektiv overenskomst. LO er betænkelig ved muligheden for at udskyde afvikling af kompenserende hviletid i op til 72 timer, da en sådan forringelse af arbejdstidsreglerne vil kunne medføre, at lønmodtagere får endog meget lange arbejdsperioder uden hvil. LO tager skarp afstand fra forslaget om, at referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal kunne udvides til 12 måneder ved lov alene efter konsultation med arbejdsmarkedets parter, da en sådan mulighed vil svække incitamentet til at indgå kollektive overenskomster. Dog finder LO, at de foreslåede præciseringer omkring referenceperioden er hensigtsmæssige. Efter LO’s opfattelse burde direktivforslaget indeholde en udfasning af ”opt out’en” frem for blot en mindre indskrænkning heraf. Det er således uacceptabelt, at det fortsat er muligt at have en ugentlig arbejdstid på 65 timer på det europæiske arbejdsmarked, og LO tager det for givet, at ”opt out’en” heller ikke vil blive udnyttet i Danmark fremover.

Amtsrådsforeningen (ARF) mener overordnet, at Kommissionens forslag er et konstruktivt forsøg på at rette op på de problemer, som SIMAP- og Jaegerdommen skabte for arbejdstilrettelæggelsen i blandt andet sygehusvæsenet og på sociale døgninstitutioner. ARF vurderer, at indførelsen af begrebet inaktiv tid under vagt er helt essentielt for at imødegå nogle af de problemer, som EF-domstolens afgørelser

skabte for varetagelsen af den offentlige service i Danmark. ARF støtter derfor varmt Kommissionens forslag om indførelse af begrebet inaktiv tid. ARF finder endvidere, at forslaget om kompenserende hviletid vil genindføre den fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, som ikke mindst er vigtig i perioder med eksempelvis vakante stillinger, ferieafholdelse eller sygdom blandt personalet. ARF hilser ligeledes Kommissionens forslag om udvidelse af referenceperioden velkomment, da også det vil bidrage til at sikre fleksibiliteten. Endelig finder ARF det vigtigt, at forslaget om en stramning af ”opt out”-mulighederne ikke kommer til at blokere for gennemførelsen af Kommissionens øvrige ændringsforslag.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere (SALA) finder det godt, at direktivet lægger op til en regulering af inaktiv rådighedstid. SALA finder det endvidere vigtigt, at der er mulighed for en 12 måneders referenceperiode i direktivet. SALA tager dog afstand fra, at der ikke skabes en endelig afklaring af spørgsmålet om, hvorvidt reglerne gælder pr. lønmodtager eller pr. kontrakt. SALA finder, at der bør arbejdes for, at reglerne gælder pr. kontrakt, og at dette spørgsmål bør afklares i forbindelse med forhandlingerne om direktivet. Såfremt reglerne gælder pr. lønmodtager, finder SALA, at det vil have en afgørende negativ indflydelse på fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Efter regeringens opfattelse er Kommissionens reviderede forslag ikke noget fremskridt i forhold til det oprindelige ændringsforslag. Det gælder såvel i forhold til løsning på de problemer, som EF-domstolens afgørelser har skabt inden for blandt andet sundhedssektoren, som i forhold til spørgsmålet om fortolkningen af direktivets bestemmelser som gældende pr. kontrakt eller pr. lønmodtager.

Konkret vurderes det fra regeringens side, at forslaget om, at der ikke skal kunne afvikles hviletid i den inaktive rådighedstid, ikke er tilstrækkeligt fleksibelt til, at gældende danske overenskomster kan opretholdes. Endvidere vurderes det, at forslaget om, at kompenserende hviletid skal afholdes inden for en rimelig frist, ikke giver den ønskede sikkerhed for, at kompenserende hviletid kan udskydes i nødvendigt omfang. I den forbindelse kan det anføres, at EF-Domstolen i Jaegerdommen fastslog, at kompenserende hviletid skulle afvikles straks.

Direktivet indebærer i dag en vis tvetydighed med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt bestemmelserne skal fortolkes som gældende pr. kontrakt eller pr. lønmodtager. Kommissionens forslag om en tilføjelse i betragtningsteksten om, at minimumsforskrifterne finder anvendelse på alle arbejdstagere, vurderes ikke i sig selv at være problematisk. Men Kommissionen tilkendegav i forbindelse med fremsættelsen af forslaget, at denne betragtningstekst imødekom Europa-Parlamentets ændringsforslag om, at arbejdstiden summeres i tilfælde af flere ansættelsesforhold, og at direktivet hele tiden har skullet anskues som gældende pr. lønmodtager og ikke i forhold til det enkelte ansættelsesforhold. En sådan fortolkning vurderes at ville skabe vanskeligheder i medlemsstaterne og have vidtrækkende konsekvenser for de europæiske arbejdsmarkeder. Det er vanskeligt at se, hvordan direktivet i så fald skal kunne håndhæves i praksis.

Det britiske formandskab fremlagde på rådsmødet den 8. december 2005 et kompromisforslag, som umiddelbart vurderet dels ville indebære en lovliggørelse af gældende danske overenskomster, og dels ville fastholde den nuværende

fortolkning af direktivet i forhold til spørgsmålet om pr. lønmodtager/pr. kontrakt. Forslaget kunne derfor støttes fra dansk side, men et flertal var imod af forskellige årsager, og forslaget faldt. Det østrigske formandskab fremlagde sit kompromisforslag forud for rådsmødet den 1. juni 2006, som kunne støttes fra dansk side, da det ikke trak i retning af en pr. lønmodtager-fortolkning, men uenigheden om opt out'ens fremtid forhindrede igen enighed om en løsning.

På rådsmødet den 1. juni 2006 var der lang debat om direktivforslaget, dog uden at der kunne nås enighed om opt out'en. For Danmark var det et vigtigt udfald af diskussionen imidlertid, at det nu syntes at være alment anerkendt, at det overlades til det enkelte medlemsland, hvorvidt direktivet fortolkes i forhold til pr. lønmodtager eller pr. kontrakt. Der indgik derfor i formandskabets sidste forslag til tekst (omdelt på rådsmødet den 1. juni 2006) ikke længere nogen betragningstekst herom. På den baggrund vurderes det danske problem vedr. fortolkningsspørgsmålet at være løst.

Fra regeringens side har man siden i forbindelse med bilaterale kontakter på ministerniveau og ved uformelle konsultationer med efterfølgende formandskaber og andre medlemslande arbejdet for, at man når et kompromis, herunder med udgangspunkt i de tidligere fremsatte kompromisforslag, som Danmark kunne støtte. Det vil fra dansk side være et problem, hvis striden om direktivfortolkningen (pr. kontrakt eller pr. lønmodtager) igen tages op. Imidlertid vurderes det, at en ny dom fra EF-domstolen (C-484/04) giver støtte til det danske synspunkt om en fortolkning pr. kontrakt. På den baggrund finder regeringen, at det finske kompromisforslag fortsat udgør et fornuftigt grundlag for vedtagelse af en fælles holdning i rådet.

11. Generelle forventninger til andre medlemslandes holdninger

Der har hidtil været tre hovedgrupperinger blandt medlemsstaterne. Én gruppe medlemsstater har talt for en afskaffelse eller udfasning af adgangen til opt out. En anden gruppe har ønsket at bibeholde adgangen til opt out og har lagt vægt på fleksibilitet, mens en tredje gruppe har placeret sig imellem de to andre.

Pr. lønmodtager-fortolkningen har ikke åbenlyst været et tema siden juni 2006, men det kan dog fx fortsat tænkes, at flere lande vil støtte bibeholdelse af adgangen til opt out, hvis reglerne fremover skal anskues i forhold til den enkelte lønmodtager frem for i forhold til det enkelte ansættelsesforhold.

Formandskabet har tilkendegivet, at man vil forsøge at nå til politisk enighed om en fælles holdning i denne formandskabsperiode. Situationen er dog fortsat helt uafklaret, og selvom kompromisforslaget fra det finske formandskab ser ud til at være udgangspunkt for drøftelserne, kan såvel justeringer som mere grundlæggende ændringer af dette udgangspunkt meget vel blive præsenteret, og det er under alle omstændigheder antageligt, at der igen bliver tale om vanskelige forhandlinger i bestræbelserne på at nå et kompromis.

Sagen har været blokeret i Rådet af to solide blokerende mindretal. I tilfælde af afstemning forventes Danmarks stemme ikke at være udslagsgivende.

12. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Kommissionens oprindelige ændringsforslag har været forelagt Folketingets Europaudvalg til forhandlingsoplæg forud for rådsmødet den 7. december 2004, hvor et flertal var imod regeringens forhandlingsoplæg, og til orientering forud for Rådsmødet den 3. marts 2005. Regeringen forelagde igen et forhandlingsoplæg i sagen for Folketingets Europaudvalg forud for rådsmødet den 2. juni 2005, hvor et flertal var imod regeringens forhandlingsoplæg. Regeringen forelagde på baggrund af Kommissionen reviderede ændringsforslag af 31. maj 2005 et forhandlingsoplæg for Folketingets Europaudvalg den 11. november 2005, hvor der ikke var et flertal imod regeringens oplæg. Endelig har sagen været forelagt til orientering for Folketingets Europaudvalg forud for rådsmøderne den 8. december 2005, den 1. juni 2006 og **den 7. november 2006.**

2. **Ændret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikaransattes arbejdsforhold ('vikardirektivet')**
- Politisk enighed
KOM(2002)701

Revideret notat.

1. Resumé

Kommissionen oversendte den 25. marts 2002 et direktivforslag om arbejdsvilkår for vikaransatte til Rådet (KOM (2002)149). Kommissionen har den 28. november 2002 efter Europa-Parlamentets behandling fremsat et ændringsforslag (KOM(2002)701) med mindre ændringer og præciseringer.

Formålet med direktivforslaget er at etablere et generelt ikke-forskelsbehandlings-princip, hvorefter vikarbureauansatte vikarer med hensyn til basale arbejdsbetingelser ikke må behandles ringere end sammenlignelige arbejdstagere, der defineres som arbejdstagere i brugervirksomheden med et identisk eller tilsvarende arbejde.

Det græske formandskab forsøgte i 2003 at opnå politisk enighed på baggrund af et kompromisforslag, hvilket dog ikke var muligt – primært pga. modstand fra UK, IRL, Tyskland og DK. Herefter lå direktivforslaget stille, indtil det hollandske formandskab i efteråret 2004 kortvarigt tog forslaget op. De emner, der blev taget op, var spørgsmålet om karenperioder og fjernelse af restriktioner og forbud. På Rådsmødet den 4. oktober 2004 var der en frokostdrøftelse af direktivforslaget, hvor konklusionen var, at et muligt kompromis fortsat skulle findes i spændet mellem permanente undtagelser, overgangsperioder og venteperiod(er). Det hollandske formandskab valgte dog at tage direktivforslaget af rådmødedagsordenen for decembermødet i 2004, efter at det i Coreper kunne konstateres, at der fortsat var et blokerende mindretal.

Der har ikke efter EU-udvidelsen været foretaget en gennemgang af direktivet i Rådets arbejdsgruppe, hvilket der var en vis utilfredshed over blandt de nye EU-lande.

Siden har Kommissionen formentlig forsøgt at få efterfølgende formandskaber til at genoptage forhandlinger om direktivforslaget. Portugal har som anført nedenfor fulgt Kommissionens ønske.

2. Baggrund

Kommissionen oversendte den 25. marts 2002 et direktivforslag om arbejdsvilkår for vikaransatte til Rådet (KOM (2002)149 endelig).

Forslaget blev fremsat i umiddelbar forlængelse af en række tidligere forslag fra Kommissionens side om vikaransatte og forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan (i henhold til artikel 3 i den sociale protokol, nu TEF art. 138), der blev afsluttet uden resultat den 21. maj 2001.

Parternes forhandlinger muliggjorde dog efter Kommissionens opfattelse, at der kunne identificeres en fælles platform, der indikerede, at parterne havde været tæt

på at nå til enighed. De punkter, hvor parterne angiveligt nåede til enighed, er inkorporerede i forslaget, og der er udarbejdet forslag til yderligere bestemmelser, som skal løse de resterende problemer.

Kommissionen præsenterede forslaget på Rådsmødet den 3. juni 2002.

Kommissionen har efter Europa-Parlamentets behandling den 28. november 2002 fremsat et ændringsforslag (KOM(2002)701 endelig). Forslaget indeholder mindre ændringer og præciseringer.

Det græske formandskab fremlagde en række ændringsforslag op til rådsmødet i juni 2003, hvor der imidlertid ikke kunne opnås enighed. Enkelte af de efterfølgende formandskaber har foretaget sonderinger om evt. ændrede holdninger.

På Rådsmødet den 4. oktober 2004 var der en frokostdrøftelse af direktivforslaget, hvor konklusionen var, at et muligt kompromis fortsat skulle findes i spændet mellem permanente undtagelser, overgangsperioder og venteperiod(er). Muligheden af en permanent karenperiode, som man fra dansk side har prioriteret, blev ikke afvist.

Det hollandske formandskab tog direktivforslaget af dagsordenen for rådsmødet i december i 2004, efter at det i Coreper kunne konstateres, at der fortsat var et blokerende mindretal.

Det formodes, at Kommissionen siden har forsøgt at få de efterfølgende formandskaber til at genoptage forhandlingerne.

Det portugisiske formandskab valgte i september 2007 at spørge medlemslandene om deres nuværende position. Denne henvendelse skal ses i lyset af optagelsen af nye medlemslande, som ikke tidligere har været inddraget i drøftelsen af forslaget.

Nedenfor beskrives forslaget, som det ser ud efter indarbejdelsen af de enkelte medlemslandes besvarelser af ovennævnte spørgsmål fra det portugisiske formandskab.

3. Hjemmelsgrundlag

Forslaget er et minimumsdirektiv og fremsættes med hjemmel i TEU artikel 137, stk. 2, hvilket indebærer fælles beslutningsprocedure, jf. artikel 251 i TEU.

4. Nærhedsprincippet

Kommissionen finder, at forslaget ligger inden for proportionalitetsprincippets rammer, da der foreslås minimumsbeskyttelse, og det herefter overlades til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at lave enhver tilpasning, som måtte være nødvendig for at tage hensyn til særlige nationale forhold. Den ramme, der etableres ved direktivforslaget, er således ifølge Kommissionen fleksibel.

Kommissionen finder endvidere, at denne ramme først og fremmest er egnet til at konsolidere eller styrke god praksis i medlemsstaterne og giver medlemsstaterne mulighed for at anvende ikke-forskelsbehandlingsprincippet i udstrakt grad, når vikarer har en varig kontrakt. Medlemsstaterne kan også vælge at delegerede denne opgave til arbejdsmarkedets parter uanset hvilken type kontrakt, der er tale om.

Regeringen tilslutter sig Kommissionens vurdering af forslaget forhold til nærheds- og proportionalitetsprincippet ud fra en bredere europæisk betragtning.

5. Formål og indhold

Kommissionen begrundet et fællesskabsdirektiv om vikaransattes arbejdsforhold med, at der er behov for at udvide princippet om ikke-forskelsbehandling mellem vikaransatte og sammenlignelige arbejdstagere fra brugervirksomheden, som for indeværende kun gælder i ni medlemsstater, til hele EU. Kommissionen peger endvidere på, at EU-lovgivningsprogrammer om vikaransatte vil imødekomme et ønske fra arbejdsmarkedets parter og brancheorganisationer på EU-plan samt arbejdsmarkedsparter inden for vikarsektoren.

Kommissionens direktivforslag, KOM(2002)701 (erstatte KOM(2002)149)

Forslaget har til formål at etablere et generelt ikke-forskelsbehandlings-princip, hvorefter vikarbureauansatte vikarer med hensyn til basale arbejdsbetingelser ikke må behandles ringere end sammenlignelige arbejdstagere, der defineres som arbejdstagere i brugervirksomheden med et identisk eller tilsvarende arbejde.

Undtagelse fra ikke-forskelsbehandlingssprincippet kan gøres, når den vikaransatte har en permanent kontrakt med vikarbureauet, og hvor den vikaransatte er aflønnet af vikarbureauet i perioder mellem vikaransættelse i to brugervirksomheder.

Det følger endvidere af forslaget, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, gennem kollektive aftaler, at etablere arbejdsvilkår, som afviger fra ikke-forskelsbehandlingssprincippet, når der sikres et passende beskyttelsesniveau for de vikaransatte.

Anvendelsesområde (artikel 1)

Direktivet skal finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold mellem et vikarbureau (arbejdsgiver) og en arbejdstager, der placeres hos en brugervirksomhed og arbejder under dennes overvågning/instruktion.

Efter høring af arbejdsmarkedets parter kan medlemsstaterne bestemme, at direktivet ikke skal finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold indgået under et særligt offentligt eller offentligt støttet uddannelses-, integrations- eller efteruddannelsesprogram.

Formål (artikel 2)

Formålet med forslaget er at forbedre væsentlige ansættelsesforhold for vikaransatte ved at sikre overholdelse af princippet om ikke-forskelsbehandling for vikarer. Formålet er endvidere at etablere en passende ramme for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage til et gnidningsfrit arbejdsmarked.

Definitioner (artikel 3)

Forslaget indeholder definitioner af følgende begreber: arbejdstager, sammenlignelig arbejdstager, mission, og basale arbejds- og ansættelsesvilkår.

Arbejdstagerbegrebet skal i henhold til direktivets art. 3, stk. 1 litra a defineres ud fra det nationale arbejdstagerbegreb, dvs. som personer, der i henhold til national ansættelsesret nyder beskyttelse som arbejdstager.

En sammenlignelig arbejdstager defineres i art. 3, stk. 1 litra b som en arbejdstager i brugervirksomheden som indtager en identisk eller tilsvarende stilling som arbejdstageren (vikaren), der er formidlet af vikarbureauet, hvor der skal tages højde for anciennitet, kvalifikationer og evner.

Mission defineres i artikel 3, stk. 1 c som den periode, hvor vikaren er placeret i brugervirksomheden.

Som basale arbejds- og ansættelsesvilkår defineres i artikel 3, stk. 1, litra d arbejds- og ansættelsesvilkår, der relaterer sig til følgende fire punkter:

- Arbejdstid, hvileperioder, natarbejde, betalt ferie og offentlige fridage.
- Løn.
- Arbejde udført af gravide og ammende mødre, børn og unge.
- Initiativer med henblik på at bekæmpe diskrimination på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Direktivet berører i henhold til artikel 3, stk. 2 ikke national lovgivning vedrørende definitionen af ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

Revurdering af restriktioner eller forbud (artikel 4)

Medlemsstaterne skal mindst hvert femte år revurdere restriktioner eller forbud mod vikararbejde for visse grupper af arbejdstagere eller erhvervssektorer for at afgøre, om de særlige forhold fortsat er til stede. Kommissionen skal orienteres om revurderingen, og hvor en restriktion opretholdes, skal medlemsstaten informere Kommissionen om, hvorfor man anser restriktionen for nødvendig og begrundet. Restriktioner eller forbud mod vikararbejde, som kan opretholdes, skal være begrundet med en generel interesse særligt med hensyn til beskyttelsen af arbejdstagerne.

Ikke-forskelbehandlingsprincippet (artikel 5)

Hovedreglen i artikel 5, stk. 1 er, at vikaransatte under deres mission skal have mindst lige så gunstig behandling med hensyn til basale arbejds- og ansættelsesvilkår, herunder anciennitet i jobbet, som en sammenlignelig arbejdstager i brugervirksomheden, medmindre forskellig behandling kan begrundes objektivt.

Forslagets artikel 5, stk. 2 gør det muligt at afvige fra princippet, når vikarer har en permanent ansættelseskontrakt med et vikarbureau og modtager løn herfra i mellempåreder mellem to missioner

Medlemsstaterne kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå kollektive aftaler, der afviger fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, forudsat at der bevares et rimeligt beskyttelsesniveau for vikariansatte. Undtagelse kan endvidere ifølge forslaget artikel 5, stk. 4 gøres for vikarer, der har en eller flere opgaver for den samme brugervirksomhed, når opgaven kan blive fuldført i en periode, der ikke overstiger seks uger.

Der skal introduceres passende foranstaltninger, der skal forhindre misbrug i anvendelsen af bestemmelsen.

Forslaget fastsætter i artikel 5, stk. 5, at der skal henvises til den kollektive overenskomst i brugervirksomheden, når der ikke findes en ”sammenlignelig arbejdstager” i brugervirksomheden. Er der ikke nogen kollektiv overenskomst skal der sammenlignes med den kollektive overenskomst, der anvendes i vikarbureauet. Er der heller ikke her en kollektiv overenskomst skal de basale arbejds- og ansættelsesvilkår for vikariansatte fastsættes ud fra national lovgivning og national praksis.

Gennemførelsen af ikke-forskelsbehandlingsbestemmelsen skal fastsættes af medlemsstaten efter konsultation af arbejdsmarkedets parter. Bestemmelsen kan endvidere gennemføres via kollektiv aftale mellem arbejdsmarkedets parter på passende niveau.

Adgang til permanent beskæftigelse (artikel 6)

Forslaget fastsætter, at vikariansatte skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden. Klausuler, der forbyder eller som hindrer indgåelse af en permanent ansættelsesaftale mellem vikaren og brugervirksomheden efter udløbet af en vikariansættelse, skal betragtes som ugyldige og forbydes.

Endvidere foreslås det, at vikarbureauer ikke må tage gebyr for at formidle, at arbejdstagere ansættes i en brugervirksomhed. Vikariansatte skal sikres adgang til sociale goder i brugervirksomheden, medmindre der er objektive grunde til at nægte dette.

Medlemsstaterne skal tage passende skridt til – eller fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter om – forbedring af vikariansattes adgang til uddannelse i vikarbureauet, også i perioder mellem deres ”missioner”, ligesom adgangen til uddannelse skal forbedres i brugervirksomheden.

Repræsentation (artikel 7)

Vikariansatte skal ifølge forslaget medregnes i vikarbureauet, når der fastsættes grænser med hensyn til organer, der repræsenterer arbejdstagere i henhold til national lovgivning eller fællesskabslovgivning i vikarbureauet.

Information (artikel 8)

Brugervirksomheden skal ifølge forslaget give passende information om anvendelsen af vikarer, når der gives information om beskæftigelsen i virksomheden til organer, der repræsenterer arbejdstagerne, og som er nedsat i henhold til national eller fællesskabslovgivning.

Seneste ændringsforslag i forhold til Kommissionens officielle forslag efter behandlingen af direktivet under portugisisk formandskab

Formål (artikel 2)

Efter arbejdet under portugisisk formandskab foreslås artikel 2 nu affattet således, at formålet med forslaget præciseres, så fokus er på at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling for vikarer. Formålet er endvidere at slå fast, at det er vikarbureauet, der er arbejdsgiver for vikaren, og altså ikke brugervirksomheden. Formålet er endeligt at etablere en passende ramme for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage til et arbejdsmarked, hvor man anerkender vikarbranchen som bidrag til fleksibilitet og som en alternativ indgang til arbejdsmarkedet for visse grupper.

Revision af restriktioner eller forbud (artikel 4)

Af særlig afvigelse i forhold til den oprindelige tekst fremgår det således, at restriktioner, hindringer eller forbud, der optræder i kollektive overenskomster, kan undersøges og rapporteres direkte af arbejdsmarkedets parter. Kommissionen skal dog orienteres i en samlet henvendelse fra medlemslandet om revurderingen, og hvor landet vælger at opretholde en restriktion, skal medlemsstaten informere Kommissionen om, hvorfor man anser restriktionen for nødvendig og begrundet.

Herudover har Kommissionen særligt i forbindelse med behandlingen af forslaget under det portugisiske formandskab påpeget, at artikel 4 ikke indeholder nogen reaktionsmuligheder eller en egentlig straffebestemmelse. Kommissionen begrundet dette med, at man ønsker frie hænder til at optage dialog med det enkelte medlemsland, således at man herigennem kan finde det proportionale og mest formålstjenstlige responsmiddel, der dog i sidste ende kan være en indbringelse for EF-domstolen.

Ligebehandlingsprincippet (artikel 5)

Som følge af seneste forslag udarbejdet under det portugisiske formandskab slås det fast, at medlemsstaterne som følge af bestemmelsen i art. 5.3 nu kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå kollektive aftaler, der afviger fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, forudsat at der bevares et overordnet sammenligneligt og tilsvarende beskyttelsesniveau for vikaransatte.

Artikel 5.4 stipulerer som en betydelig afvigelse fra det oprindelige forslag, at medlemslandene med hensyn til løn kan indføre en karenperiode (på engelsk en grace period eller en qualifying period) på op til 6 uger.

Bestemmelsen statuerer endvidere, at vikaransættelser på over 6 ugers varighed skal behandles efter direktivet. Alene vikaransættelser på under 6 uger kan omfattes af en evt. karenperiode. En vikaransættelse på 7 uger vil således være omfattet af direktivet fra første dag.

Artikel 6

Denne artikels udformning adskiller sig særligt fra det oprindelige direktivforslag ved, at der indrømmes vikarbureauer mulighed for at tage et omkostningsbestemt gebyr ved en vikars overgang til brugervirksomheden.

Gennemførelse (artikel 11)

For så vidt angår gennemførelsen adskiller artikel 11 sig fra det oprindelige forslag ved, at artiklen indeholder bestemmelser om, at direktivet skal være gennemført senest 2 år efter vedtagelsen. Medlemslandene skal samtidigt informere Kommissionen om resultatet af de undersøgelser, der bestemmes i art. 4.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet har afsluttet sin førstebehandling af det oprindelige forslag den 21. november 2002. Parlamentet har godkendt Kommissionens forslag til vikardirektivet, idet man har lagt vægt på, at der skal være en balance mellem fleksibilitet og beskyttelsen af vikaransatte. Parlamentet har endvidere godkendt muligheden for, at arbejdsmarkedets parter kan implementere direktivet og i den forbindelse kan afvige fra direktivets præcise bestemmelser, så længe formålet med direktivet opfyldes. Parlamentet har som udgangspunkt ikke fundet, at der bør indføres en karenperiode.

7. Gældende dansk ret og forslagens konsekvenser herfor

Der er ingen særskilt lovregulering af vikarbureauansattes ansættelsesforhold i Danmark. Ifølge retspraksis er vikarbureauansatte omfattet af ansættelsesbevisloven, hvorimod vikarbureauansatte, der udfører arbejde dækket af funktionærloven, ifølge domspraksis ikke er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, da der ikke foreligger et tjenesteforhold.

Vedtagelse af forslaget vil indebære, at der skal gennemføres (opsamlings-)lovgivning om vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold, herunder fastsættelse af et ikke-forskelsbehandlingsprincip. Vikarers retsstilling i forhold til funktionærloven vil formentlig ligeledes skulle ændres.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Forslaget skønnes ikke at ville have statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

Det vurderes, at en gennemførelse af direktivet med en meget kort venteperiode risikerer at ville kunne medføre mindre fleksibilitet på det danske arbejdsmarked.

Det bemærkes dog, at vilkår for ansættelse af vikarer allerede i meget vid udstrækning er fastlagt via kollektive overenskomster.

9. Høring

Kommissionens oprindelige forslag blev sendt i høring den 18. april 2002 i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold.

Direktivforslaget griber efter DA's, SALA's og KL's opfattelse ind i danske overenskomstforhold, bl.a. på grund af sammenligningsfaktoren. Rammerne og behandlingen af lønspørgsmål og overenskomstforhold er efter parternes opfattelse

udelukkende undergivet national kompetence. Dette følger af TEF's artikel 137, stk. 6, om organisationsret.

DA finder heller ikke, at Kommissionen i sin begrundelse for direktivforslaget i tilstrækkeligt omfang har dokumenteret et behov for fællesskabsregler på området. Direktivforslaget vil næppe skabe flere jobs og er efter DA og KL's opfattelse i modstrid med både EU's egen Lissabon-strategi og konklusionerne om bl.a. fleksibilitet, jobskabelse og forenkling af administrative rammer fra Barcelona-topmødet. DA kan heller ikke støtte, at man ønsker at regulere lønspørgsmål i direktivet.

DA finder, at fastlæggelse af en karenperiode (artikel 5, stk. 4) bør ske nationalt. Perioden bør under alle omstændigheder være længere end seks uger og ikke mindre end tre måneder.

Samlet set kan DA og SALA ikke støtte, at det foreliggende direktivforslag fremmes. KL anbefaler, at Danmark arbejder for, at direktivet sendes tilbage til arbejdsmarkedets parter til fornyede forhandlinger, samt at Danmark sikrer, at alle lønbestemmelser i direktivet under alle omstændigheder fjernes.

Lederne finder det som udgangspunkt ikke hensigtsmæssigt, at man på europæisk plan foretager en fælles detailregulering af vikaransattes ansættelsesforhold.

Lederne indstiller, at der fra dansk side arbejdes for, at et eventuelt direktiv i videst muligt omfang overlader reguleringen af vikarbureauansattes ansættelsesvilkår til arbejdsmarkedets parter i de enkelte lande.

LO støtter generelt, at der udfoldes bestræbelser for at regulere arbejdsforholdene for vikarer. LO er uenig i direktivets "indbyggede målsætning" om, at andelen af vikaransættelser skal øges og lægger i den forbindelse vægt på, at overenskomstbestemmelser, der f.eks. forpligter arbejdsgivere til at efterspørge arbejdskraft i de lokale forbund inden vikaransættelse anvendes, ikke må anfægtes af forslaget.

LO finder, at Kommissionen i den generelle redegørelse for de forudgående forhandlinger med parterne ikke loyalt har gengivet arbejdstagersidens holdninger, og at det derfor ikke er korrekt, når Kommissionen giver udtryk for, at direktivet er baseret på de punkter, hvor parterne under forhandlingerne var nået til enighed.

LO er uenig i den minimumsgrænse på seks uger, som fremgår af artikel 5, stk. 4, idet man finder, at det vil gøre direktivet virkningsløst på en lang række områder.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Spørgsmålet om vikarbureauansattes ansættelsesvilkår reguleres efter dansk opfattelse bedst i overensstemmelse med national praksis. Danske arbejdsgivere **har generelt og i sammenligning med andre europæiske lande ikke i særlig høj grad anvendt vikarer**, hvilket skyldes det i øvrigt fleksible danske arbejdsmarked. **Antallet af vikaransættelser har dog været stigende inden for de sidste par år.** I øvrigt er en stor del af vikarbureauansatte vikarer formentligt tilknyttet et bureau, fordi de netop foretrækker denne arbejdsform.

Imidlertid har man forståelse for, hvis der på europæisk plan er et videregående behov for regulering f.eks. i lande, hvor vikararbejde er mere udbredt.

Et eventuelt direktivforslag bør være så fleksibelt som muligt, således at der ved implementeringen gives muligheder for at tilpasse en regulering af vikaransattes arbejdsforhold til de eksisterende nationale forhold. For Danmark er det vigtigt, at direktivet ikke kommer til at begrænse mobiliteten og fleksibiliteten i den danske arbejdsstyrke.

Det er endvidere vigtigt for Danmark, at der gives en bred margin med hensyn til regulering via kollektive overenskomster, og at såvel vikarbureauer som brugervirksomheder har incitament til at indgå kollektive overenskomster.

Mere konkret foretrækker man fra dansk side, at der bliver tale om en permanent mulighed for i en periode at undtage kortere vikaransættelser fra direktivets ligebehandlingsprincip frem for en karensperiode, der kun er gældende i en overgangsperiode. Endvidere skal en sådan karensperiode efter dansk opfattelse ikke begrænses til aflønning, men dække alle væsentlige arbejdsvilkår. Med hensyn til længden bør det tilstræbes, at karensperioden bliver så lang som muligt.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Det helt store konfliktpunkt er fortsat karensperiodens længde, karakter og omfang.

En række lande har fremført, at en karensperiode, der er betydeligt længere end 6 uger, er helt essentiel i forhold til et fleksibelt arbejdsmarked og henset til, at vikaransættelser fortsat kan give en række lønmodtagergrupper med begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet en mulighed for at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet. Samtidigt ønskes det, at karensperioden ikke alene vedrører løn.

Kommissionen og en række lande ser omvendt intet behov for en længere periode end de foreslåede 6 uger, mens en række lande har fremført, at enhver form for udvidelse af den foreslåede 6 ugers periode vil medføre, at man ikke vil kunne støtte vedtagelsen af direktivet. Endelig har en række lande stillet spørgsmålstejn ved direktivets bestemmelser om arbejdsmarkedets parters muligheder i forhold til implementering og fravigelse.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Forslaget har været forelagt Folketingets Europaudvalg den 31. maj 2002, den 4. oktober 2002, den 29. november 2002 og den 28. februar 2003 til orientering samt den 28. maj 2003 til forhandlingsoplæg. Forslaget er siden forelagt til orientering forud for rådsmødet den 4. oktober 2004 **samt rådsmødet den 6.-7. december 2004.**

3. Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, ØSU og Regionsudvalget om fælles principper for flexicurity

- Tiltrædelse af fælles holdning fra SPC og EMCO

- Vedtagelse af rådskonklusioner

KOM(2007)359

Nyt notat.

1. Resumé

Rådet (EPSCO) ventes den 5.-6. december 2007 at drøfte Kommissionens meddelelse ”Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, KOM(2007)359 samt at vedtage en fælles udtalelse fra Beskæftigelseskomiteen, EMCO, og Komiteen for Social Beskyttelse, SPC, herom.

Kommissionens forslag til fælles principper for flexicurity bygger i høj grad på de elementer, som findes i den danske flexicurity model, som præsenteret for EU-Kommissionen i fællespapiret om flexicurity-konceptet fra Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening og beskæftigelsesministeren.

Regeringen støtter Kommissionens forslag og er af den opfattelse, at de fælles principper vil kunne bidrage til en styrkelse af Lissabon-strategien og dermed en indfrielse af Lissabonmålsætningerne. Regeringen forventer at støtte vedtagelsen af en fællesudtalelse fra EMCO og SPC herom.

2. Baggrund

Øget international økonomisk integration, nye teknologier og en aldrende befolkning er fælles udfordringer for EU-landene. Hertil kommer, at en række EU-lande stadig er kendetegnet ved lave beskæftigelsesrater og høje niveauer for langtidsløshed. Udfordringerne betyder, at der er brug for bedre tilpasning og omstillingsevne på de europæiske arbejdsmarkeder for fortsat at kunne sikre gode levevilkår i Europa.

Det Europæiske Råd (DER) bad i marts 2006 Kommissionen sammen med medlemslandene og arbejdsmarkedets parter at ”undersøge mulighederne for at udarbejde et sæt fælles principper for flexicurity”.

EPSCO forventes på sit møde den 5. december 2007 at vedtage en fælles udtalelse fra EMCO og SPC om Kommissionens forslag til principper.

3. Hjemmelsgrundlag

Ikke relevant.

4. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

5. Formål og indhold

Målet med Kommissionens meddelelse ”Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security” er at understøtte en generel debat, som kan føre til, at DER ved udgangen af 2007 kan vedtage et sæt

fælles principper om flexicurity. Disse fælles principper skal inspirere og bidrage til implementeringen af de Integrerede Retningslinier og særligt Retningslinierne for Beskæftigelsen (EG) fra 2008. Principperne skal dermed bidrage til, at medlemslandene når de fælles mål i den reviderede Lissabonstrategi.

Den Fælles Beskæftigelsesrapport 2007/08 vil analysere i hvilken udstrækning medlemslandene har udformet overordnede flexicurity strategier.

I den næste cyklus for de Integrerede Retningslinier (perioden 2008-2010) vil medlemslandene i deres Nationale Reformprogrammer blive bedt om at rapportere om deres flexicurity strategier. Kommissionen vil overvåge disse strategier i de årlige fremskridtsrapporter i 2009 og 2010.

Kommissionens skitse til fælles principper

Der fremgår af meddelelsen, at der er konsensus om, at flexicurity-politikker omfatter 4 komponenter:

1. Fleksible og pålidelige kontraktuelle forhold gennem moderne arbejdsmarkedslovgivning, overenskomster og organisering af arbejdet.
2. Bredtfavnende strategier for livslang læring for at sikre omstillings- og beskæftigelsesevne for arbejdstagere og særligt hos de mest udsatte grupper.
3. Effektive aktive arbejdsmarkedspolitikker, der bidrager til at håndtere hurtige ændringer, reducere ledighedsperioder og lette opstilling til nye job.
4. Moderne sociale sikringssystemer med reel indkomstunderstøttelse, der tilskynder til beskæftigelse, øger mobiliteten på arbejdsmarkedet og understøtter sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv.

Flexicurity må endvidere ses i sammenhæng med sunde og holdbare makroøkonomiske politikker samt effektive mikroøkonomiske politikker og fri konkurrence på produkt-, service- og kapitalmarkeder. Flexicurity har budgetmæssige konsekvenser og må være fuldt kompatibel med sunde og holdbare offentlige finanser.

Det fremhæves, at en aktiv involvering af arbejdsmarkedets parter er afgørende for at sikre, at flexicurity bliver til gavn for alle. Erfaringer viser, at en partnerskabstilgang er den bedste i forhold til at udvikle flexicurity-politikker. Desuden understreges det, at flexicurity, omfatter en række politikområder, der skal koordineres i forhold til at nå en integreret flexicurity-strategi.

Der lægges op til 8 fælles principper, der kan sammenfattes som følger:

1. Flexicurity involverer fleksible og pålidelige kontraktuelle forhold, strategier for livslang læring, effektive aktive arbejdsmarkedspolitikker og moderne sociale understøttelsessystemer.
2. Flexicurity indebærer en balance mellem rettigheder og ansvar/pligter for arbejdsgivere, arbejdstagere, jobsøgende og offentlige myndigheder.
3. Flexicurity bør tilpasses de specifikke omstændigheder, arbejdsmarkeder og erhvervsrelationer i hvert enkelt medlemsland.

4. Flexicurity bør mindske segmenteringen på arbejdsmarkedet og reducere afstanden mellem de, der er i beskæftigelse og de, der midlertidigt står uden for arbejdsmarkedet.
5. Såvel intern (inden for virksomheden) som ekstern (mellem virksomheder) flexicurity bør fremmes.
6. Flexicurity bør understøtte ligestilling dels mellem mænd og kvinder dels i forhold til indvandrere, unge, handicappede, ældre og give muligheder for familie- og arbejdslevsbalance.
7. Flexicurity forudsætter tillid og dialog mellem offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter, hvor alle tager ansvar for balancerede politikker.
8. Flexicurity politikker har budgetmæssige omkostninger og bør følges under hensyntagen til, at de bidrager til sunde og holdbare finanser. Der skal være en fair distribuering af omkostninger og fordele.

EMCO og SPC ventes at udarbejde en fællesudtalelse om fælles principper for flexicurity og det forventes, at der i Rådet opnås enighed herom.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Der foreligger endnu ingen udtalelse fra Europa-Parlamentet.

7. Gældende dansk ret og konsekvenser herfor

Sagen har ingen konsekvenser for gældende dansk ret.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Sagen har ingen direkte statsfinansielle og samfundsøkonomiske konsekvenser. En gennemførelse af reformer i retning af større flexicurity i andre EU-lande vil imidlertid kunne have væsentlige positive effekter for europæisk og derigennem dansk økonomi i det omfang reformerne reelt sikrer mere fleksible arbejdsmarkeder og lavere strukturel ledighed.

9. Høring

Kommissionens meddelelse og rammenotatet herom har været i høring i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale forhold med frist den 7. november 2007. Der er modtaget høringssvar fra følgende organisationer:

Kommunernes Landsforening (KL) finder, at der er tale om et udmærket notat og har ikke konkrete bemærkninger.

Danske Regioner (DR) har ingen bemærkninger til rammenotatet.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) finder det hensigtsmæssigt, at der nævnes forskellige relevante bidrag vedrørende temaet flexicurity under punktet baggrund, nemlig Fællesbidraget om flexicurity-konceptet fra Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark og beskæftigelsesministeren; De europæiske parter – BusinessEurope og ETUC – fælles rapport i den sociale dialog, hvori bl.a. flexicurity indgår samt Kommissionens Grøn bog om arbejdsret. Flexicurity-dagsordenen er efter DA's opfattelse en hensigtsmæssig platform for dansk interesse-

varetagelse i EU, og DA foreslår en stærk tilkendegivelse heraf i regeringens holdning herunder, at regeringen vil arbejde målrettet på, at flexicurity-tænkningen bliver et integreret og offensivt element i EU's overvejelser om initiativer, herunder reguleringsinitiativer, samt at regeringen i sine overvejelser omkring initiativer på det danske arbejdsmarked indtænker flexicurity-tankegangen.

Landsorganisationen i Danmark (LO) finder, at Kommissionens meddelelse i hovedtræk opfylder LO's synspunkter. Men LO finder samtidig, at meddelelsen i for stort omfang fokuserer på fleksibilitet og for lidt på retten til sociale ydelser og en aktiv arbejdsmarkedspolitik til at opkvalificere lønmodtagernes kvalifikationer. LO finder behov for betydelige forbedringer. Kommissionens udkast til princip 1 har for entydigt vægt på fleksibiliteten. Kontraktlige ordninger, helst kollektive aftaler, skal efter LO's opfattelse også sikre arbejdstagerne en bred vifte af tryghed. Elementet "moderne systemer for social sikring" bør understrege tydeligere, at systemerne ikke bare skal være moderne men også, at den sociale sikring skal være på et tilstrækkeligt højt niveau. Ikke mindst hvis det skal kombineres med lettere adgang til at fyre og hyre. I udkastet til princip 7 siges det, at flexicurity kræver en tillidsfuld dialog mellem offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter, hvor alle er parate til at tage ansvar. Det bør tilføjes, at flexicurity forudsætter udvikling af den sociale dialog på alle niveauer, som medlemslandene og EU bør støtte og fremme med fuld respekt for parternes autonomi. På europæisk plan bør parterne påtage sig at udvikle kvaliteten af den sociale dialog horisontalt og sektorielt, herunder forhandle en aftale om, hvordan europæiske autonome aftaler kan få større gennemslag og eventuelle fortolkningstvister løses. Meddelelsen bør også tydeligere understrege, at flexicurity forudsætter et tillidsfuldt samarbejde i virksomhederne, hvor medarbejderne informeres, høres og inddrages. Meddelelsen understreger med rette, at atypiske ansættelsesformer ikke må underminere arbejdstagernes tryghed og skabe outsiders på arbejdsmarkedet. Kommissionen og Business Europe m.fl. bør gøres opmærksom på, at EU har alle muligheder for at sikre, at atypiske ansatte får krav på ligebehandling med tilsvarende ansatte i faste (typiske) stillinger, helst ved europæiske aftaler eller alternativt ved lovgivning. Det er LO's opfattelse, at der ved behandlingen i Europaparlamentets beskæftigelsesudvalg også er stærkt fokus på ovennævnte problemstillinger.

FTF finder, at Kommissionens principper for flexicurity ligger tæt op ad den danske flexicurity-filosofi og af FTF's holdning til sammensætningen af enkeltelementerne og balancen mellem tryghed for medarbejderne og ønsket om fleksibilitet fra virksomhederne. Det er vigtigt at påpege, at en helt afgørende forudsætning for indførelsen af flexicurity er, at der er absolut balance mellem fleksibilitetselementerne og tryghedselementerne. Projektet må ikke resultere i, at der ved indførelsen af flexicurity i de enkelte lande sker en ensidig forringelse af tryghedselementerne/tryghed i ansættelsen og jobsikkerheden. Udviklingen må ikke føre til øget anvendelse af usikre ansættelsesvilkår, uden at fleksibiliteten følges op af modsvarende og balancerede tryghedsforanstaltninger. FTF skal derfor opfordre regeringen til at understrege dette vigtige princip i den videre proces. Bl.a. på den baggrund, er det helt afgørende med partsdeltagelse i arbejdet med flexicurity i de enkelte medlemslande, og at parterne spiller en væsentlig rolle både i udformningen af flexicurity og ved gennemførelsen. Det vil være helt afgørende med tillid og dialog mellem de involverede parter – lønmodtagere, arbejdsgivere, regeringer og virksomheder. Derfor er det også helt afgørende at den sociale dialog både nationalt og på europæisk plan udbygges og styrkes og, at Kommissionen

prioriterer dette arbejde. Hovedorganisationen skal opfordre regeringen til at lægge vægt på dette over for Kommissionen i det videre arbejde med flexicurity. Konkret foreslår FTF, at det i rammenotatet om meddelelsen under regeringskommentarerne kommer til at fremgå, at den danske model også dækker over den danske arbejdsmarkedsmodel, der dækker både over trepartssamarbejdet, en høj organisationsgrad og de kollektive overenskomster.

Akademikernes Centralorganisation (AC) finder, at AC på det principielle plan fuldt ud kan tiltræde "regeringens foreløbige holdning" og derfor som sådan er enig i, at det er positivt, at der er lagt op til, at flexicurity får en mere fremtrædende rolle på det europæiske arbejdsmarked. AC finder dog, at det på visse områder er ganske vanskeligt at genkende beskrivelsen af flexicurity i rammenotatet set i forhold til, hvordan begrebet faktisk praktiseres på det danske arbejdsmarked. Det er i hvert fald ganske problematisk at tiltræde udsagnet i resuméet i rammenotatet om, at de fælles principper for flexicurity "bygger i høj grad på de elementer, som findes i den danske flexicurity-model", når det gælder mange danske lønmodtageres manglende jobmobilitetsmuligheder på arbejdsmarkedet.

Lønmodtagerorganisationerne har således tidligere i år overfor beskæftigelsesministeren tilkendegivet, at der ønskes et totalt forbud mod jobklausuler på det danske arbejdsmarked. AC kan fuldt ud tiltræde at en efterlevelse af principperne for flexicurity vil bidrage til en styrkelse af Lissabonstrategien og dermed indfrielse af de fastlagte målsætninger heri. I den sammenhæng skal AC derfor opfordre Beskæftigelsesministeriet og dermed regeringen til at få iværksat en regulering af lovgivningen i Danmark, således at Danmark de facto opfylder de beskrevne principper for flexicurity på arbejdsmarkedet.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen hilser Kommissionens meddelelse velkommen og finder det positivt, at der er lagt op til, at flexicurity får en mere fremtrædende rolle i forbindelse med de Integrerede Retningslinier og Retningslinierne for Beskæftigelsen.

Regeringen finder, at flexicurity-tankegangen bør fremmes hos både arbejdstagere og virksomheder via en styrket, ligeværdig og resultatorienteret social dialog på både nationalt og europæisk plan. Regeringen vil støtte indsatsen for disse målsætninger og med fuld respekt for parternes autonomi.

Regeringen finder det positivt, at Kommissionen har valgt at fremlægge forslag til bredt formulerede principper, som sikrer udstrakt rum for medlemsstaterne til selv at fastsætte de konkrete politikker og initiativer i forbindelse med flexicurity-strategier. Herunder lægger regeringen vægt på, at den såkaldt danske model, hvor arbejdsvilkår først og fremmest aftales frit mellem arbejdsmarkedet parter, kan rummes inden for rammerne af de skitserede principper.

Regeringen støtter de 8 fælles principper som foreslået af Kommissionen og er af den opfattelse, at de vil kunne bidrage til en styrkelse af Lissabonstrategien og indfrielse af Lissabon-målsætningerne. Fra dansk side støttes således bl.a., at der i EU-samarbejdet om flexicurity arbejdes for fremme af fleksible ansættelses- og afskedigelsesregler, en målrettet aktiv arbejdsmarkedspolitik, livslang læring, en adækvat social beskyttelse og parternes aktive involvering i de

enkelte medlemslande. Regeringen støtter fremdeles, at flexicurity bør forfølges under hensyntagen til at bidrage til sunde og holdbare finanser.

Omkostningseffektive politikker er afgørende for at sikre bl.a. opfyldelse af Lissabon-målsætningerne og at fastholde sunde offentlige finanser.

Herunder finder man fra dansk side, at der bør lægges stor vægt på indsatsen for at sikre fleksible arbejdsmarkeder. Øget fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet er ikke hinandens modsætninger. Det er sammenkædningen af fleksibilitet og det offentlige sikkerhedsnet, som kan styrke vækst og beskæftigelse og social sammenhængskraft.

Regeringens holdning til flexicurity er mere detaljeret fastlagt i ”Fællespapiret om flexicurity-konceptet”, som blev udarbejdet af Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening og Beskæftigelsesministeren og sendt til EU-Kommissionens formand José Manuel Barroso forud for EU-Kommissionens offentliggørelse af meddelelsen om fælles principper for flexicurity KOM(2007)359 den 27. juni 2007.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Regeringen forventer, at der kan opnås tilslutning til fælles principper for flexicurity. Det ventes, at der opnås enighed om en fællesudtalelse udarbejdet af EMCO og SPU.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Kommissionens meddelelse om flexicurity-principper har tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg til orientering forud for rådsmødet ECOFIN den 9. oktober 2007 med særlig henblik på de økonomiske aspekter af flexicurity.

4. Fremtidsudsigter for den europæiske beskæftigelsesstrategi i lyset af en ny cyklus for Lissabon-strategien

- Tiltrædelse af holdning fra EMCO
- Information fra SPC vedrørende rapport om samspillet mellem fælles sociale mål for større økonomisk vækst og flere og bedre job
- Vedtagelse af rådskonklusioner

Nyt notat.

1. Resumé

Rådet (EPSCO) ventes den 5.-6. december 2007 at drøfte og vedtage formandskabets forslag til rådskonklusioner om perspektiver for den europæiske beskæftigelsesstrategi samt at vedtage Beskæftigelseskomiteens udtalelse om den europæiske beskæftigelsesstrategi. Regeringen forventer at kunne støtte både formandskabets rådskonklusioner og Beskæftigelseskomiteens udtalelse om den europæiske beskæftigelsesstrategi.

2. Baggrund

Det portugisiske formandskab afholdt i anledning af markeringen af 10-året for Den europæiske beskæftigelsesstrategi (1997-2007) en konference den 8.-9. oktober 2007 i Lissabon, hvor flere eksperter bidrog til en evaluering af strategien. Formandskabet har bl.a. på den baggrund fremlagt forslag til rådskonklusioner om status og perspektiver for den europæiske beskæftigelsesstrategi som led i Lissabonstrategien. Formandskabet ser konklusionerne som en del af forberedelsen af en ny Lissaboncyklus (2008-11), som formelt skal vedtages under det kommende slovenske formandskab i 1. halvår 2008.

3. Hjemmelsgrundlag

Ikke relevant

4. Nærhedsprincippet

Ikke relevant

5. Formål og indhold

Generelt indeholder formandskabets forslag til rådskonklusioner status for 10 år med den europæiske beskæftigelsesstrategi (EES) og fokuspunkter for den fremtidige indsats både med hensyn til form og temaer. Forslaget behandler generelle problemstillinger og forslag til fremtidige prioriteter.

Forslaget til konklusioner forventes kort beskrevet at indeholde følgende problemstillinger: Den europæiske beskæftigelsesstrategis (EES') resultater; videreudvikling af EES' funktion og instrumenter, herunder om behovet for stabilitet (strukturelt instrument) og samspillet mellem politikområderne; fremhævelse af Den sociale Dimension med fokus på pensioner og aktiv aldring; fremhævelse af behovet for skabelse af nye job til fremme af Lissabonstrategiens mål for beskæftigelsesfrekvenserne i 2010. Endelig forventes det, at konklusionerne byder nye prioriteter velkommen, herunder flexicurity, aktiv inklusion, nye færdigheder og job samt Lissabonstrategiens ydre dimension.

Beskæftigelseskomiteen forventes i tilknytning til rådskonklusionerne at udarbejde en udtalelse og det forventes, at der i Rådet opnås enighed om udtalelsen som led i rådskonklusionerne.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Der foreligger ingen udtalelse fra Europa-Parlamentet.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

Sagen har ingen konsekvenser for gældende dansk ret.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Sagen har ingen direkte statsfinansielle og samfundsøkonomiske konsekvenser. En gennemførelse af reformer i beskæftigelsespolitikken i andre EU-lande vil imidlertid kunne have væsentlige positive effekter for europæisk og derigennem dansk økonomi, i det omfang reformerne reelt sikrer bedre fungerende arbejdsmarkeder.

9. Høring

Sagen har ikke været i ekstern høring.

10. Regeringens foreløbige generelle holdninger

Regeringen forventer at have en positiv holdning til forslaget til konklusioner om den europæiske beskæftigelsesstrategi og Beskæftigelseskomiteens udtalelse om den europæiske beskæftigelsesstrategi.

11. Generelle forventninger til andre landes holdning

Regeringen forventer, at de andre lande vil have en positiv holdning til forslaget til konklusioner om den europæiske beskæftigelsesstrategi og Beskæftigelseskomiteens udtalelse om den europæiske beskæftigelsesstrategi.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

5. Sociale tjenesteydelser af generel interesse

- Politisk debat

KOM-dokument foreligger ikke

Nyt notat.

2. Baggrund

Kommissionen præsenterede på rådsmødet (EPSCO) den 1. juni 2006 en meddelelse om sociale tjenesteydelser af generel interesse. Denne forventes opfulgt af et såkaldt "ledsagende dokument til rapporten om vurderingen af det indre marked" om tjenesteydelser af generel interesse, herunder sociale tjenesteydelser. Dokumentet foreligger endnu ikke.

Baggrunden for disse dokumenter fra Kommissionen er et ønske om at skabe klarhed med hensyn til den ramme, inden for hvilke tjenesteydelser af generel interesse opererer.

Det lægges til grund, at det er op til medlemsstaterne at definere, hvad der skal forstås ved tjenesteydelser af generel økonomisk interesse og navnlig ved tjenesteydelser af generel interesse.

Ifølge Kommissionen er det karakteristisk, at sociale tjenesteydelser gives ud fra et solidaritetsprincip, at de er omfattende og retter sig mod mennesker, der har behov herfor. De garanterer de grundlæggende rettigheder og beskytter de mest udsatte. De har ofte oprindelse i landenes kulturelle arv.

3. Hjemmelsgrundlag

Ikke relevant

4. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

5. Formål og indhold

Det forventes, at formandskabet vil udarbejde et notat med spørgsmål, der skal strukturere debatten på rådsmødet.

6. Europa- Parlamentets udtalelser

Parlamentet skal ikke udtale sig.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor.

Ikke relevant

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

Ikke relevant

9. Høring

Der er ikke foretaget høring.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Man kan fra dansk side støtte, at der foregår en løbende debat på EU-niveau med henblik på at skabe større klarhed over begrebet sociale tjenesteydelser af generel interesse.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

De øvrige medlemsstater støtter, at der foregår en løbende debat på EU-niveau med henblik på at skabe større klarhed over begrebet sociale tjenesteydelser af generel interesse.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg.

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

Forud for rådsmødet (EPSCO) den 1.juni 2006 blev Folketingets Europaudvalg orienteret om meddelelsen om sociale tjenesteydelser af generel interesse.

6. **Europa-Parlamentets og Rådets forordningsforslag om procedurer for implementering af forordning 883/04/EF om koordination af sociale sikringssystemer**
- **Titel III – særlige tiltag vedr. forskellige typer af ydelser:**
 - (a) **kapitel V – arbejdsløshedsunderstøttelse (artikel 54-56)**
 - (b) **kapitel VI – familieydelser (artikel 57-60)**
 - Titel IV – kapitel II (artikel 69)**
 - *Delvis generel indstilling*
- KOM(2006)16

Nyt notat.

1. Resumé

Der foreslås procedurer for den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i forordning 883/2004 om koordinering af ydelser ved arbejdsløshed, familieydelser, samt refusion af arbejdsløshedsdagpenge udbetalt til ledige grænsearbejdere. Forslaget kræver ikke lovgivning i Danmark, men ændring af administrative forskrifter. Der behandles alene afsnit III, kapitel V og kapitel VI, samt afsnit IV, kapitel II.

2. Baggrund

I henhold til artikel 89 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger fastsættes de nærmere regler for forordningens gennemførelse i en særskilt forordning.

Reglerne om koordinering af de enkelte medlemsstaters sociale sikringsordninger indgår som led i den frie bevægelighed for personer. Koordineringen sikres for tiden af forordning 1408/71 og gennemførelsesforordningen 574/72. Forordning 883/2004 skal erstatte forordning 1408/71. De nye koordineringsbestemmelser i forordning 883/2004 kan imidlertid først finde anvendelse, når den tilsvarende gennemførelsesforordning er blevet vedtaget til afløsning af forordning 574/72.

Det bemærkes, at det er forslagens afsnit III, kapitel V og VI, samt afsnit IV, kapitel II, der denne gang forelægges for Rådet. De efterfølgende afsnit vil blive behandlet i de kommende måneder, hvorefter forslaget skal forelægges i sin helhed.

Først når der er opnået politisk tilslutning til alle forslagens afsnit, vil det samlede forslag kunne fremlægges til politisk vedtagelse. Da en retsakt kun kan vedtages endeligt som en helhed, vil en tilslutning ifølge sagens natur kunne tages op igen til fornyet drøftelse på et senere tidspunkt.

3. Hjemmelsgrundlag

Forslaget har hjemmel i Traktatens art. 42 og 308.

I medfør af art. 42 vedtager Rådet efter fremgangsmåden i art. 251 de foranstaltninger vedrørende social tryghed, som er nødvendige for at gennemføre arbejdskraftens frie bevægelighed, især ved at indføre en ordning, som gør det muligt at sikre vandrende arbejdstagere og deres ydelsesberettigede pårørende:

- a) sammenlægning af alle tidsrum, der i de forskellige nationale lovgivninger tages i betragtning med henblik på at indrømme og opretholde retten til ydelser og på beregning af disse

b) betaling af ydelser til personer, der bor inden for medlemsstaternes område. Rådet træffer afgørelse med enstemmighed under hele den i artiklen omhandlede fremgangsmåde.

Efter art. 308 udfærdiger Rådet, såfremt en handling fra Fællesskabets side viser sig påkrævet for at virkeliggøre Fællesskabets mål inden for Fællesskabets rammer, og Traktaten ikke indeholder fornøden hjemmel hertil, på forslag af Kommissionen og efter at have indhentet en udtalelse herom fra Europa- Parlamentet, forskrifter herom.

4. Nærhedsprincippet

Om nærhedsprincippet er i forslaget angivet, at subsidiaritetsprincippet finder anvendelse, i det omfang forslaget ikke falder ind under Fællesskabets enekompetence.

Målet, nemlig at vedtage gennemførelsesbestemmelser, der skal sikre indførelse af koordineringsforanstaltninger, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, hvilket også udtrykkeligt er nævnt i forordning 883/2004 (betragtning 45). I Traktatens artikel 42 er det således fastsat, at Rådet vedtager de foranstaltninger vedrørende social tryghed, der er nødvendige for at gennemføre arbejdskraftens frie bevægelighed.

Disse bestemmelser er blevet udmøntet i form af en koordineringsforordning, hvis anvendelsesområde gradvis er blevet udvidet til at omfatte selvstændige erhvervsdrivende, studerende, pensionister, tjenestemænd og nu samtlige forsikringstagere.

Forordningen har i sig selv kun til formål at fastlægge de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de personer, der er omfattet af den, kan rejse, opholde sig eller bo i en anden medlemsstat uden at miste deres sociale sikringsrettigheder. For at garantere, at rettigheder bevares, er der i forordningen fastsat forskellige bestemmelser, der afspejler de specifikke behov i de forskellige sociale sikringsgrene. Den indeholder dog også nogle generelle principper, der gør det muligt at få koordineringen til at fungere. Disse principper omfatter princippet om, at kun én medlemsstats lovgivning finder anvendelse, om ligestilling af begivenheder, og om ligebehandling. Medlemsstaterne skal overholde disse principper, men har alene kompetencen til at fastlægge, organisere og finansiere deres nationale sociale sikringsordninger.

Når det drejer sig om grænseoverskridende tilfælde, kan intet land handle på egen hånd. De eksisterende bilaterale overenskomster er blevet erstattet af koordineringsforordningen, som derved har muliggjort forenkling og ligebehandling af forsikringstagerne, samtidig med at de enkelte landes nationale bestemmelser om social sikring overholdes.

Koordinering af de nationale socialsikringsordninger giver kun mening, hvis det sker på fællesskabsplan: Koordineringens grundlag og berettigelse er personers frie bevægelighed inden for EU.

Disse regler berører alle europæiske borgere, der flytter inden for EU, uanset årsagen hertil.

Det er fortsat kun medlemsstaterne, der har kompetence til at fastlægge, organisere og finansiere deres nationale sociale sikringsordninger.

Forslaget er derfor i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet.

Regeringen er enig i denne vurdering.

5. Formål og indhold

Formålet med forslaget er at fastlægge procedurerne for den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i forordning 883/2004 for alle berørte parter – socialt sikrede, de sociale sikringsinstitutioner og medlemsstaternes kompetente myndigheder. Hensigten er at forbedre de nuværende procedurer ved at forenkle dem og gøre de eksisterende bestemmelser klarere.

Afsnit III – Særlige bestemmelser for de forskellige kategorier af ydelser

Kapitel V- Arbejdsløshedsydelse

Forslaget omfatter de administrative procedurer i forbindelse med beregning af arbejdsløshedsdagpenge på grundlag af medregnede beskæftigelses- og forsikringsperioder, i forbindelse med arbejdssøgning i et andet medlemsland, og i forbindelse med at ledige grænsearbejdere og atypiske grænsearbejdere ønsker at tilmelde sig en arbejdsformidling i et andet medlemsland end bopælslandet.

I forhold til beregning af arbejdsløshedsdagpenge efter medregning af forsikrings- og beskæftigelsesperioder fra et andet medlemsland er der sikret en ensartet behandling af grænsearbejdere og ”atypiske grænsearbejdere”, når disse skal bruge forsikrings- og beskæftigelsesperioder fra et andet medlemsland for at opfylde betingelserne for dagpengeret i det kompetente land. Forslaget omfatter også personer, der har været arbejdsløshedsforsikrede på grundlag af selvstændig erhvervsvirksomhed.

I forhold til arbejdssøgende, der ønsker at søge arbejde i et andet medlemsland end det kompetente land, tager forslaget højde for, at der i hovedforordningen sikres direkte udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge fra det kompetente land til den arbejdssøgende under arbejdssøgningen i et andet medlemsland.

I forhold til grænsearbejdere og atypiske grænsearbejdere, der ønsker at tilmelde sig en arbejdsformidling i et andet medlemsland end bopælslandet, er der sikret en prioritering, således at tilmeldingen i et andet medlemsland end det kompetente land alene er supplerende.

Kapitel VI Familieydelser

Dette kapitel fastsætter de administrative procedurer, der skal anvendes, når der udbetales familieydelser efter reglerne i forordning 883/2004. Efter disse regler er der ret til ydelser fra arbejdslandet (beskæftigelseslandet), men der kan desuden være ret til ydelser fra bopælslandet mv.

I forslaget er der tale om supplerende regler, der skal hindre samtidig betaling af fulde ydelser fra mere end ét medlemsland, samt om fordeling af betaling af ydelser, når den berettigede i en udbetalingsperiode skifter fra at være omfattet af ét medlemslands lovgivning til at være omfattet af et andet medlemslands lovgivning. Endelig er der regler for sagsbehandlingen og kommunikation mellem medlemslandenes institutioner.

I forslaget er der lagt op til indførelse af regler om samarbejde mellem myndighederne og udveksling af informationer om afgørelser, herunder regler om foreløbige afgørelser, samt tidsfrister for endelige og bindende afgørelser i sager, hvor der er ret til ydelser til samme barn fra mere end ét medlemsland for samme periode.

Afsnit IV Finansielle bestemmelser

Kapitel II Refusion af arbejdsløshedsydelse

Forslaget indeholder en procedure for gennemførelse af refusion af udbetalte arbejdsløshedsdagpenge til ledige grænsearbejdere. Der anvendes en fremgangsmåde, der svarer til refusion inden for andre sikringsgrene.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Forslaget skal vedtages i fælles beslutningstagen med Europa-Parlamentet. Rådet træffer dog afgørelse med enstemmighed. Europa-Parlamentets positioner kendes endnu ikke.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

Forslagets anvendelsesområde er i dag reguleret ved forordning 1408/71 om vandrende arbejdstageres og selvstændiges samt deres familiemedlemmers sociale sikring og den tilhørende gennemførelsesforordning 574/72. Forordning 883/2004 ophæver forordning 1408/71, men finder først anvendelse, når den nye gennemførelsesforordning træder i kraft.

National dansk lovgivning berøres ikke, men forslagets vedtagelse vil kræve, at der sker ændringer i administrative forskrifter.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

Forslaget til gennemførelsesregler for arbejdsløshedsydelse, familieydelse samt refusion af arbejdsløshedsydelse har ikke i sig selv statsfinansielle konsekvenser.

Forslaget til øget digitalisering af dataudvekslingen mellem medlemsstaternes kompetente myndigheder kan føre til såvel effektiviseringer som øgede udgifter i de berørte institutioner, afhængig af hvilke elektroniske løsninger, der fastlægges. Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at give et bud på de finansielle konsekvenser ad denne del af forslaget.

Dansk stillingtagen til det samlede forslag vil blive vurderet på baggrund af forslaget i sin helhed, herunder en beregning af de økonomiske konsekvenser forbundet hermed.

Forslaget har ingen implikationer for samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet. Forslaget indeholder ingen ligestillingsmæssige aspekter. Forenklingen af systemerne må forventes at medføre en mindre lettelse for erhvervslivet.

9. Høring

Forslaget har været i skriftlig høring i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold første gang den 13. marts 2006 og har senere været forelagt i forbindelse med proceduren til forberedelse af rådsmøder. Følgende høringssvar er modtaget:

Amtsrådsforeningen har noteret sig, at national dansk lovgivning ikke berøres, men at forslagens vedtagelse vil kræve, at der sker ændringer i administrative forskrifter herunder mere specifikt, at de i dag anvendte frister for refusion af sygeudgifter ændres. Ligeledes noterer foreningen sig, at forslaget til øget digitalisering af dataudvekslingen mellem medlemsstaternes kompetente myndigheder kan føre til såvel effektiviseringer som øgede udgifter i de berørte institutioner.

Endvidere noterer Foreningen sig med tilfredshed, at det fortsat (alene) er medlemslandenes kompetence at fastlægge, organisere og finansiere de nationale sociale sikringsordninger. Herved sikres at subsidiaritetsprincippet fortsat tilgodeses.

Foreningen tager forbehold for eventuelle økonomiske konsekvenser for det regionale niveau som følge af forslagens vedtagelse og gennemførelse.

AC finder det positivt, at forordningen bevirker, at arbejdstagere, der tager arbejde i andre lande, sikres en bedre service i form af, at det er de kompetente myndigheder og ikke borgeren/arbejdstageren, der skal belastes i forhold til forskellige administrative procedurer.

De Samvirkende Invalideorganisationer finder det som udgangspunkt positivt, at formålet med forslaget er at forbedre de nuværende procedurer og servicen for borgerne. Imidlertid har DSI vanskeligt ved at vurdere forslagens konsekvenser for de handicapkompenserende ydelser, som for mange mennesker med handicap er en nødvendig forudsætning for, at de kan tage ophold i andre lande, også for at arbejde.

Konkret ønsker DSI at vide, hvorvidt udlandsbekendtgørelsen (bekendtgørelse om betingelser for i særlige tilfælde at få hjælp efter lov om social service under midlertidigt ophold i udlandet, nr. 113 af 20. februar 2004) er i overensstemmelse med denne forordning.

Set i lyset af forordningens formål om at forbedre de nuværende procedurer og servicen for borgerne, er det afgørende for DSI, at det også gælder for mennesker med handicap. Center for Ligebehandling af Handicappede har tidligere dokumenteret, at der er en række problemer især i serviceloven, aktivloven, lov om kompensation til handicappede i erhverv samt i lov om specialpædagogisk støtte til videregående uddannelser. Problemerne relaterer sig til blandt andet servicelovens meget stramme fortolkning af domicilbegrebet, idet det forudsættes, at man skal opholde sig her i landet og kun i særlige tilfælde kan få hjælp under midlertidige ophold i udlandet.

Som udlandsbekendtgørelsen er formuleret, vil man ikke have en ubetinget ret til fx at medbringe sin kørestol eller sin bil under ethvert ophold i udlandet, selvom den enkelte er afhængig af disse hjælpemidler.

DSI ønsker derfor opklaret, om de danske kompensationsordninger, der fx vedrører handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet, er defineret af forordning 883/2004. Dette ønske er imødekommet, idet der har været afholdt bilaterale møder mellem DSI og Socialministeriet.

LO og DA havde ingen bemærkninger til forslaget.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen har en positiv holdning til forslaget.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

De andre lande har generelt en positiv holdning til forslaget.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen blev forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering forud for Rådsmødet den 1. juni 2006 for så vidt angår afsnit I og Afsnit II, forud for Rådsmødet den 1. december 2006 for så vidt angår Afsnit III, pensioner og forud for Rådsmødet den 31. maj 2007 for så vidt angår Afsnit III, ydelser ved sygdom og moderskab.

7. **Europa-Parlamentets og Rådet forordningsforslag til ændring af forordning 883/2004/EF om koordination af sociale sikringssystemer og afklaring af indholdet af Bilag XI**
- **Dele af forslaget om indholdet af Bilag XI vedr. Titel III, kapitel V og VI**
- *Delvis generel indstilling*
KOM(2006)7

Nyt notat.

1. Resumé

Under behandling af forordningsforslag til gennemførelse af forordning 883/2004 har det vist sig nødvendigt at foreslå enkelte ændringer til forordning 883/2004. Bilag XI er opført i forordning 883/2004, men selve indholdet er endnu ikke opregnet. Der er lagt op til, at bilag XI skal indeholde en beskrivelse af særlige bestemmelser for anvendelse af det enkelte medlemslands lovgivning, som har betydning for bl.a. tilkendelse af ydelser i det enkelte land ved anvendelsen af forordning 883/2004.

2. Baggrund

I artikel 83 til Europa-Parlamentets og Rådets forordning 883/2004 af 29. april 2004 er det fastsat, at de særlige bestemmelser for anvendelsen af visse medlemsstaters lovgivning er anført i bilag XI. Når forslag til bilag XI vedtages vil dette bilag være en del af forordning 883/2004.

Under forhandlingerne af forordningsforslag til gennemførelse af forordning 883/2004 har det vist sig nødvendigt at foreslå enkelte ændringer til forordning 883/2004.

3. Hjemmelsgrundlag

Forslaget har hjemmel i artikel 83 i forordning 883/2004 samt i Traktatens artikel 42 og artikel 308.

4. Nærhedsprincippet

Om nærhedsprincippet er i forslaget anført, at subsidiaritetsprincippet finder anvendelse, i det omfang forslaget ikke falder ind under Fællesskabets enekompetence.

Målet om at opregne de særlige bestemmelser i bilag XI kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, hvilket også er nævnt i betragtning nr. 45 til forordning 883/2004.

Regeringen er enig heri.

5. Formål og indhold

Under behandlingen af forslag til modernisering af forordning 1408/71, og dermed vedtagelsen af den nye forordning 883/2004, blev det besluttet, at enkelte af de tekniske bilagsoptegnelser til forordning 883/2004 skulle fastlægges senest på det tidspunkt, hvor forordning 883/2004 finder anvendelse. En af disse tekniske bilagsoptegnelser er bilag XI til 883/2004. Formelt er bilag XI opført i forordning 883/2004, men indholdet mangler. Det er dette indhold – beskrivelsen af de særlige

bestemmelser i de enkelte medlemslandes nationale lovgivning – som skal anføres og indsættes i bilag XI.

De enkelte forslag til optegnelser i bilag XI behandles samtidig med behandlingen af de afsnit i forslaget til gennemførelsesforordningen, som de enkelte optegnelser relaterer sig til.

For Danmarks vedkommende er der et forslag til optegnelser i bilag XI, som relaterer sig til Afsnit III, kapitel V, der nu behandles i forslag til gennemførelsesforordningen. Det drejer sig om ledighedsydelsen, der er en arbejdsløshedsydelse for personer, der er visiteret til et fleksjob. Ledighedsydelsen er i forvejen optaget i det tilsvarende eksisterende bilag til forordning 1408/71.

Under behandlingen af forordningsforslaget til gennemførelse af forordning 883/04, Afsnit III, Kapitel V, Arbejdsløshedsydelser, blev der opnået enighed om, at det vil være mest hensigtsmæssigt af hensyn til udmøntningen af forordningens regler om beregning af en dagpengesats for grænsearbejdere og ”atypiske grænsearbejdere” at foreslå en ændring af formuleringen i forordningens artikel 62, stk. 3. Ændringen indebærer, at der i stedet for ”grænsearbejdere” henvises til de personer, der er omfattet af forordningens artikel 65, stk. 5, litra a. Derved sikres en ensartet beregning af dagpenge til grænsearbejdere og atypiske grænsearbejdere, herunder og personer, der har været arbejdsløshedsforsikrede på grundlag af selvstændig virksomhed i et andet EU-land.

Under behandlingen af forordningsforslaget til gennemførelse af forordning 883/04, Afsnit III, Kapitel VI, Familieydelser har det endvidere vist sig nødvendigt at foreslå en enkelt ændring til forordning 883/04. Dette vedrører et forslag til artikel 68a. Bestemmelsen svarer til den nugældende artikel 75, stk. 2 i forordning 1408/71. Bestemmelsen skal sikre, at en familieydelse kan udbetales med frigørende virkning til den person, der faktisk forsørger barnet, når den person, der ellers skulle have udbetalt beløbet ikke anvender beløbet til barnets forsørgelse.

6. Europa-Parlamentets udtalelse

Europa-Parlamentets holdning foreligger endnu ikke.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

Dansk lovgivning berøres ikke af forslag til bilag, VIII og XI eller af forslagene til ændringer af forordning 883/04.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Forslaget skønnes ikke at have konsekvenser for statsfinanserne mv.

9. Høring

Forslaget har været drøftet på et møde i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold første gang den 17. maj 2006 og har senere været forelagt i forbindelse med proceduren til forberedelse af rådsmøder.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringens foreløbige generelle holdning til forslaget er positiv.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

De øvrige medlemslande har en positiv holdning til forslaget.

12. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Dele af forslag til bilag XI blev forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering forud for Rådsmøderne den 1. juni 2006, den 1. december 2006 og Rådsmødet den 31. maj 2007.

8. Ændret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om overførsel og bevarelse af supplerende pensionsrettigheder til fremme af arbejdstagermobilitet
- Politisk enighed
KOM(2007)603

Revideret notat.

1. Resumé

Kommissionen har den 20. oktober 2005 fremlagt forslag til direktiv om forbedring af mulighederne for at medtage supplerende pensionsrettigheder med henblik på at fremme arbejdskraftens fri bevægelighed. Forslaget lægger bl.a. op til minimumsregler for tidspunktet for opnåelse af rettigheder. Herudover lægger forslaget op til, at lønmodtageren får ret til at vælge at beholde sin tidligere pensionsordning eller overføre denne til et andet pensionsinstitut ved jobskifte inden eller uden for landets grænser. I Danmark kan der som følge af Jobskifteaftalen i de fleste tilfælde ske flytning af pensionsmidler til anden pensionskasse ved indenlandsk jobskifte, når der er tale om bidragsdefinerede ordninger. Der vil med forslaget kun blive tale om at overføre den værdi/den kapital, som modsvarer de optjente rettigheder.

Forslaget har nu været behandlet på 18 møder i Rådets Socialgruppe. Drøftelserne i Socialgruppen har vist, at der er endog meget store forskelle i pensionssystemerne i de enkelte medlemslande.

Kommissionen har den 9. oktober 2007 fremlagt et revideret direktivforslag (KOM 2007/603). På baggrund af forskellige ændringsforslag som fremlagt under efterårets to arbejdsgruppemøder tegner der sig nu mulighed for at opnå bred enighed blandt medlemslandene og Kommissionen om bl.a. følgende centrale punkter:

- Retten til at overføre pensioner i forbindelse med jobskifte udgår af direktivet til fordel for bestemmelser om sikring af hvilende rettigheder*
- Der indføres regler om retten til under nærmere omstændigheder at indtræde i en pensionsordning, der tilbyder sikrede rettigheder.*
- Direktivets anvendelsesområde begrænses til beskæftigelsesperioder og dermed pensionsindbetalinger foretaget efter direktivets gennemførelse i national ret.*
- Arbejdsmarkedets parter får mulighed for at fravige direktivets krav om sikring af henholdsvis optjeningskriterier og hvilende rettigheder ved gennemførelse af disse bestemmelser i kollektive aftaler. Det forudsættes dog, at der er tale om tilsvarende beskyttelse som direktivets mindstekrav.*
- Direktivet skal gennemføres senest 2 år efter vedtagelsen i Rådet og der gives herudover mulighed for at udskyde den nationale gennemførelse i op til 60 måneder efter direktivets vedtagelse. Denne mulighed gælder også for gennemførelse via kollektive overenskomster.*

2. Baggrund

Kommissionen har den 20. oktober 2005 fremlagt et direktivforslag om forbedring af mulighederne for at medtage supplerende pensionsrettigheder (KOM(2005)507 final).

3. Hjemmelsgrundlag

Forslaget har hjemmel i EF traktatens art. 42 og 94, hvilket indebærer, at forslaget skal vedtages med enstemmighed og i fælles beslutningstagen med Europa-Parlamentet.

4. Nærhedsprincippet

Kommissionen vurderer, at direktivforslaget bidrager til et af de bærende principper inden for EU, nemlig arbejdskraftens frie bevægelighed. En fælles ramme for reguleringen af overførelse af supplerende pensionsrettigheder vil fjerne visse barrierer for arbejdskraftens mobilitet inden for og over landegrænserne. Det er endvidere Kommissionens vurdering, at udviklingen på området for arbejdsbetingede supplerende pensionsordninger har en sådan transnational karakter, samt at området undergår en sådan udvikling, at det kan være relevant med en fælles referenceramme i form af et direktiv.

Regeringen kan tilslutte sig Kommissionens generelle vurdering.

5. Formål og indhold

Oprindelige forslag (2005/0214)

Formålet med forslaget er dobbelt. For det første ønskes det, at det sikres, at reglerne om supplerende pensionsrettigheder ikke begrænser arbejdskraftens fri bevægelighed på tværs af landegrænser. For det andet ønskes lønmodtagernes mobilitet fremmet, også internt i medlemsstaterne.

Direktivforslaget er et minimumsdirektiv og fastsætter regler for overførsel af pensionsrettigheder i forbindelse med jobskifte både i den grænseoverskridende situation og inden for et lands grænser.

Direktivforslaget gælder for supplerende pensionsordninger bortset fra de ordninger, der er omfattet af forordning 1408/71.

Direktivforslaget indeholder en lang række definitioner, der relaterer sig til pensionsordninger. Heri defineres supplerende pensionsordninger som enhver erhvervmæssig baseret ordning, der er etableret i overensstemmelse med national lovgivning og praksis.

Efter forslaget skal medlemsstaterne sikre følgende:

- At alle bidrag tilbagebetales eller overføres, hvis et ansættelsesforhold afsluttes, og pensionsrettigheder endnu ikke er optjent.
- At aldersgrænsen for opnåelse af pensionsrettigheder ikke må være højere end 21 år.
- At anciennitetskrav for medlemskab af en pensionsordning højst må udgøre et års ansættelse.
- At en lønmodtager optjener pensionsrettigheder efter højst to års medlemskab af en pensionsordning.

Det foreslås endvidere, at medlemsstaterne skal vedtage foranstaltninger, der skal sikre en rimelig tilpasning af hvilende pensionsrettigheder for at undgå, at udgående medlemmer straffes.

Den centrale bestemmelse i forslaget artikel 6 indeholder en forpligtelse for medlemsstaterne til at sikre, at en lønmodtager efter anmodning senest 18 måneder efter afslutning af beskæftigelse skal have ret til at få overført alle pensionsrettighederne enten inden for medlemsstaten eller til en anden medlemsstat, hvis lønmodtageren ikke er omfattet af samme pensionsordning i det nye job. Der er i Kommissionens forslag endvidere knyttet en række betingelser til behandlingen af pensionsmidler der overføres til et andet pensionsselskab.

Direktivforslaget opstiller også et krav til medlemsstaterne om at sikre, at lønmodtagere informeres om, hvorledes en afslutning af ansættelsesforholdet vil påvirke deres pensionsrettigheder. Informationen skal afgives af den person, der forvalter pensionsordningen. Tilsvarende skal der på anmodning oplyses om:

- Betingelser for erhvervelse af pensionsrettigheder og effekten af disse i forbindelse med fratræden.
- Forventede pensionsydelse ved fratræden.
- Betingelser for bevarelse af hvilende pensionsrettigheder.
- Betingelser for overførsel af erhvervede rettigheder.

Der opstilles et krav om, at informationen skal være skriftlig og i en forståelig form.

Direktivforslaget fastsætter, at mere gunstige overførselsesregler i de enkelte medlemslande vil kunne opretholdes, og at gennemførelsen af direktivet ikke berettiger til forringelse af eksisterende muligheder for overførsel af pensionsrettigheder.

Ifølge forslaget udløber fristen for implementering af direktivet i 2008. Medlemsstaterne kan give tilladelse til, at arbejdsmarkedets parter gennemfører direktivet i national ret.

Der er mulighed for forlængelse af implementeringsfristen med 60 måneder fra den 1. juli 2008 for så vidt angår artikel 4 (d) om det to-årige karenskrav for erhvervelse af pensionsrettigheder. Danmark har i forbindelse med de seneste forhandlinger om direktivet fået bekræftet, at forlængelsesmuligheden også gælder såfremt arbejdsmarkedets parter overenskomstforhandlings rytme tilsiger dette.

Medlemsstaterne har endvidere mulighed for at undtage ”pay-as-you-go” ordninger, ”support relief funds” og virksomheder, der oparbejder reserver til pensioner fra anvendelsen af direktivets artikel 6, stk. 1, for at tage højde for særlige betingelser, der er rimeligt begrundet og sammenkædet med pensionsordningers finansielle bæredygtighed.

Siden Kommissionen fremsatte sit oprindelige forslag **i oktober 2005**, har skiftende formandskaber arbejdet med teksten. Arbejdet har afdækket væsentlige forskelle i, hvordan landene har indrettet sig i forhold til supplerende

pensionsordninger såvel som forskelle i holdningen til Kommissionens direktivforslag. Da der samtidig er tale om et kompliceret område, har arbejdet krævet mange drøftelser af hver enkelt af direktivforslagets artikler. Det finske og tyske formandskab prioriterede sagen højt og fik også løst mange udeståender – dog uden at der kunne opnås generel enighed. **Det portugisiske formandskab har fortsat den aktive linje og håber nu på en snarlig afslutning af sagen.**

Kommissionens ændrede forslag, KOM(2007)603

Kommissionen har senest fremlagt revideret direktivforslag, KOM(2007)603 af 9. oktober 2007, baseret på de ændringsforslag, der er fremkommet under arbejdet med direktivforslaget under de seneste formandskaber. På baggrund af forskellige ændringsforslag og Kommissionens reviderede forslag tegner der sig nu mulighed for at opnå bred enighed blandt medlemslandene og Kommissionen om bl.a. følgende centrale ændringer:

- Artikel 6 i Kommissionens forslag og dermed retten til at overføre pensioner i forbindelse med jobskifte udgår af direktivet til fordel for bestemmelser om en rimelig sikring af hvilende rettigheder, herunder hensynet til at der ikke sker en udhuling af den hvilende pension.
- **Artikel 4 er senest udformet således, at såfremt medlemskab af en pensionsordning er betinget af anciennitet, så må denne periode ikke overstige 1 år fra ansættelsen.**
- **Artikel 4 medfører samtidig, at såfremt man anvender en minimumsalder for, hvornår man opnår sikrede rettigheder, så må denne ikke overstige 21 år. Såfremt man vælger at opbygge ordningen omkring en rettighedsop tjeningsperiode, må denne ikke være mere en 5 år for personer på 25 og derunder og 1 år for personer over 25 år. Reglen skal forstås således, at en 24-årig maksimal kan pålægges en optjeningsperiode på 2 år.**
- **Såfremt en lønmodtager ikke er blevet sikret rettigheder skal denne person have tilbagebetalt evt. indbetalte bidrag ved jobskifte.**
- Direktivets anvendelsesområde begrænses til beskæftigelsesperioder – og dermed pensionsindbetalinger – foretaget efter direktivets gennemførelse i national ret. Kommissionens **oprindelige** forslag forudsatte, at alle pensioner – inkl. indbetalinger før direktivets ikrafttræden – blev omfattet af direktivet ved jobskifte.
- **Arbejdsmarkedets parter får en direkte adgang til at implementere direktivet via kollektive overenskomster.**
- **Parterne får mulighed for at fravige direktivets krav om sikring af henholdsvis optjeningskriterier og hvilende rettigheder ved gennemførelse af disse bestemmelser i kollektive aftaler. Det forudsættes dog, at der overordnet set ydes lønmodtageren en sammenlignelig beskyttelse i forhold til direktivets mindstekrav.**
- **Direktivet anerkender, at det i visse situationer kan godkendes, at en pensionskasse afviser at tilbyde hvilende rettigheder imod at overføre beløbet til en anden og ny ordning, der overordnet set opfylder direktivets krav.**

- Der gives mulighed for at udskyde den nationale gennemførelse i op til **60** måneder efter direktivets vedtagelse. Kommissionens **oprindelige** forslag indeholdt ikke en sådan mulighed for udskydelse. **Muligheden for udskydelse gælder også for den del af implementeringen, der skal ske via kollektive overenskomster.**

Spørgsmålet om den endelige afgrænsning af direktivets anvendelsesområde drøftes fortsat i rådsregi. Det ligger fast, at ordninger der er omfattet af forordning 1408/71 samt ordninger under afvikling ikke vil være omfattet af direktivet.

6. Europa-Parlamentets behandling

Europa-Parlamentet behandlede den 20. juni 2007 det kompromisforslag, der tilnærmelsesvis blev opnået enighed om under det tyske formandskab og har haft en række tilføjelser. For Parlamentet har det været vigtigt at indikere, at man accepterer udeladelsen af muligheden for "transfer", men at det samtidig skal fremgå af direktivet, at muligheden for indførelse af "transfer" ikke er taget endeligt af dagsordenen.

Kommissionen har over for Rådets socialgruppe gentagne gange slået på, at man ikke kan forvente, at Parlamentet vil kunne acceptere et direktiv, der udelukker muligheden for at indføre "transfer" på et senere tidspunkt.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

Langt de fleste arbejdsmarkedspensionsordninger er oprettet ved kollektive aftaler. Der er således ingen lovgivning med hensyn til evt. ret til at have en arbejdsmarkedspension. Reglerne for overførelse af pensionsrettigheder til andre pensionselskaber i forbindelse med overgang til anden ansættelse følger som minimum § 20, stk. 1 nr. 7 i lov om finansiel virksomhed, jf. nedenfor. Branchen har udarbejdet en jobskifteaftale, som gælder for de selskaber, der har tilsluttet sig aftalen. Stort set alle selskaber har tilsluttet sig Jobskifteaftalen.

Lov om finansiel virksomhed indeholder regler om forholdene for hvilende pensionsrettigheder og for beregning af tilbagekøbsværdier og fripolicer, jf. § 20, stk. 1 nr. 2. Efter lovens § 20, stk. 1 nr. 7, skal der endvidere ske anmeldelse af regler, hvorefter pensionsordninger med løbende udbetalinger tegnet eller aftalt som obligatoriske ordninger i et forsikringselskab eller en pensionskasse kan overføres fra eller til selskabet i forbindelse med overgang til anden ansættelse eller i forbindelse med virksomhedsoverdragelse eller virksomhedsomdannelse.

I henhold til lov om finansiel virksomhed § 21, stk. 1, gælder, at grundlaget for beregning af tilbagekøbsværdier og fripolicer skal være betryggende og rimelige over for den enkelte forsikringstager og andre berettigede efter forsikringsaftalerne. Ved jobskifte gælder lov om finansiel virksomhed § 20, stk. 1, nr. 7. Heraf fremgår med hensyn til omkostninger i forbindelse med en jobskifteoverførelse, at det er tilladt for det afgivende selskab at fastsætte et promillegebyr af depotet med en fast beløbsmæssig overgrænse eller et fast beløb. Det modtagende selskab kan ikke fastsætte noget gebyr.

Implementeringen af direktivet **vil efter det foreliggende reviderede forslag kunne** overlades til arbejdsmarkedets parter. Der vil dog være behov for

opsamlende lovregulering for de områder, der ikke er reguleret af kollektive overenskomster.

Der vil på det foreliggende grundlag **ligeledes blive** tale om tekniske rettelser af et mindre omfang eksempelvis i den eksisterende lovgivning på det finansielle område, herunder blandt andet i lov om finansiell virksomhed.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Idet der på det foreliggende grundlag alene lægges op til sikring af hvilende rettigheder frem for en ret til overførsel af pensioner ved jobskifte vurderes det, at direktivet ikke vil få betydning for statsfinanserne eller samfundsøkonomien. Der vil alene skulle ske mindre justeringer af gældende dansk ret. Disse justeringer vil ikke have nogen økonomiske implikationer.

9. Høring

Forslaget har været sendt i høring i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold den 4. november 2005. Følgende høringssvar er modtaget:

Danske Regioner er enig i direktivets formål om at sikre de ansattes pensionsrettigheder, når de tager arbejde i et andet EU-land, men mener, at direktivforslaget går for langt og desuden indeholder utilsigtede spekulationsmuligheder i EU-landenes forskellige beskatningsregler. Ansattes pensionsrettigheder kan i stedet sikres ved, at medarbejderen bevarer sine optjente supplerende pensionsrettigheder i det land, den pågældende forlader, og når pensionsbegivenheden indtræder, har ret til at oppebære pensionsydelsen i det land, den pågældende medarbejder nu vælger at bosætte sig i. Den foreslåede beløbsoverførselsmodel giver for vide muligheder for spekulation i de forskellige beskatningsregler. ARF er endvidere optaget af at få afklaret, hvorvidt direktivet omfatter amtskommunernes/regionernes tjenestemænd. Hvis det er tilfældet, vil det kræve en større tilpasning af det amtskommunale tjenestemandregulativ. Endelig har ARF betænkeligheder ved, at der ikke i direktivforslaget kan stilles krav til ydelsesmønsteret i den pensionsordning, der overføres midler til. Således sikres den begunstigede ikke nødvendigvis en livslang ydelse, som ARF ellers lægger vægt på som et centralt socialt hensyn.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) finder det væsentligt at fjerne eller nedbryde barrierer for arbejdskraftens mobilitet i EU. Dog finder man, at visse dele af direktivforslaget vedrører interne forhold i Medlemsstaterne, hvilket der tages afstand fra i henhold til nærhedsprincippet. DA fortolker direktivforslagets artikel 6, stk. 3 i lyset af definitionen af overførsel i artikel 3, litra j, hvorefter en arbejdsgiver kan overføre en sum, der repræsenterer de optjente rettigheder. Hvis DA's fortolkning ikke er korrekt, og direktivet som anført i notatet, stiller krav om at der sker en overførsel til en pensionsordning med identiske rettigheder, vil det være i strid med de danske regler på området (grundlagsrentebekendtgørelsen). DA finder det uacceptabelt, hvis direktivforslaget på denne måde sætter aftalefriheden og konkurrencen mellem institutionerne ude af kraft. Tilsvarende finder DA, at bestemmelsen i artikel 6, stk. 3 ikke må indebære, at de overførte medlemmer stilles markant bedre end nyoptagne medlemmer i ordningen. Muligheden for, at det modtagende pensionsinstitut kan behandle overførte medlemmer på samme måde som nyoptagne medlemmer skal stadig være til stede. Endelig finder DA det

afgørende, at forslaget artikel 7 ikke pålægger pensionsinstitutterne nye informationsforpligtelser, stiller nye krav til indholdet af information eller måden informationsforpligtelsen løftes på, samt at der ikke stilles krav om skriftlig information i direktivet.

Landsorganisationen i Danmark (LO) har i sit foreløbige høringssvar givet udtryk for en anerkendelse af behovet for en fælles EU-regulering. LO lægger vægt på, at direktivets konsekvenser undersøges grundigt samt at direktivets endelige udformning tager højde for det danske pensionssystem og det danske aftalesystem. LO opfordrer til at man undersøger direktivets konsekvenser for så vidt angår tilsagnsordninger, herunder særligt tjenestemandspensionssystemet samt hvilken indflydelse direktivet kan have på såkaldte hvilende rettigheder. LO hilser det i øvrigt velkomment, at direktivet sikrer en mere omkostningsfri overførelse blandt de selskaber der ikke er tilsluttet jobskifteaftalen. Det er LO's opfattelse, at det nuværende aftalegrundlag om pensionsmidler umiddelbart ikke tillader overførelse af rettigheder i forbindelse med grænseoverskridende jobskifte. LO ønsker at understrege, at der ikke må skabes tvivl om lønmodtagernes fremtidige pensionsforhold i forbindelse med grænseoverskridende jobskifte. LO ønsker derfor mulighed for at stille krav om, at pensionen alene kan overføres til en lignende ordning. LO bemærker, at man anser de danske skatteregler som en væsentlig barriere for overførelse ved grænseoverskridende jobskifte. LO ser ikke noget behov for at udvide personkredsen, der skal informeres om pensionsrettigheder. LO forslår, at et endeligt direktiv gennemføres ved kollektivt overenskomst, hvilket bør afspejle sig i formuleringen af artikel 9, stk. 1.

Finansrådet bemærker, at direktivforslaget formentlig kun vil have begrænset indflydelse for pengeinstitutterne. Finansrådet henleder opmærksomheden på, at man savner en henvisning til pensionsbeskatningsloven, som også må formodes at skulle ændres som følge af direktivet. Finansrådet peger endvidere på, at rådgivning om overførsel af pensionsordninger landene imellem vil være meget tung, idet pensionsordningerne behandles uensartet inden for EU.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) støtter fastlæggelsen af en fælles EU-ramme for regulering for at sikre, at reglerne for supplerende pensionsordninger ikke begrænser den fri bevægelighed og mindsker lønmodtagernes muligheder for at opbygge tilstrækkelige pensioner. Direktivforslaget harmonerer umiddelbart med de allerede eksisterende overenskomster for den finansielle sektor i Danmark. FA henleder opmærksomheden på at sikre, at direktivforslaget åbner mulighed for, at arbejdsmarkedets parter fortsat kan indgå overenskomstaftaler på området for pensionsrettigheder.

FTF er generelt positivt stemt over for direktivet, der opsætter et fælles overordnet regelsæt og dermed til en vis grad kan øge den grænseoverskridende mobilitet på arbejdsmarkedet. Dog henledes opmærksomheden på den nuværende ordning med hvilende ordninger, som med direktivet ikke bør pålægges ringere betingelser end ved overflytning af hele ordningen. FTF peger på, at direktivforslaget indeholder specifikke detailregler, som snarere burde reguleres i national lovgivning. Af samme grund mener FTF endvidere, at forslaget til en vis grad strider mod subsidiaritetsprincippet, idet de store forskelle i EU-landenes pensionssystemer gør de nationale lovgivninger mere egnede til at varetage visse spørgsmål i direktivforslaget. Der peges også på vigtigheden af, at forslaget ikke griber ind i

det danske kollektive overenskomstsysteem, herunder arbejdsmarkedspensionsordningerne. FTF finder forslaget krav om, at der ikke opkræves uproportionale gebyrer positivt og støtter endvidere tiltag, der kan være med til at forbedre informationen til den enkelte pensionsopsparer. Såfremt direktivet – mod forventning – skulle forringe eksisterende ordninger, kan FTF ikke støtte direktivforslaget.

(KL) finder direktivets bagvedliggende hensyn om at forbedre mobiliteten på det europæiske arbejdsmarked positivt. Dog mener KL, at direktivforslaget indeholder en række uklarheder og uhensigtsmæssigheder bl.a. ved ikke at benytte sig af de tidligere søjle-begreber, der har været benyttet i de tidligere notater. Direktivet afgrænses negativt til forordning 1408, som i forvejen ikke er præget af stor klarhed. De indeholdte absolutte datoer for implementering skaber uklarhed om, hvor lang tid der reelt er til national implementering. Kommissionens omtale af Danmark i sit impact assessment angiver ingen løsningsmuligheder herfor. Artikel 6 er uhensigtsmæssig i sit krav om pensionsoverførsel i forbindelse med jobskift – og der må kunne stilles betingelser til den pensionsordning, der overføres til, hvis artikel 6 ikke fjernes fra direktivet. Ellers risikerer man, at hele det danske offentlige arbejdsmarkedspensionssystem handicappes alvorligt. KL ser i øvrigt frem til en afgrænsning mellem aftaleimplementering og lovimplementering (som i arbejdstidsdirektivet) og ønsker bestemmelsen om aftaleimplementering i artikel 9, stk. 1 placeret således, at den også omfatter undtagelsesmulighederne i artikel 9, stk. 3.

Personalestyrelsen (som er hørt i egenskab af aftalepart på det statslige arbejdsmarked) er generelt positiv over for en regulering af området på EU-niveau. Pensioner, der ydes i henhold til reglerne om tjenestemandspensionslovgivningen, er dog undtaget fra direktivforslaget, idet de dækkes af forordning 1408/71. Personalestyrelsen peger på, at det ikke fremgår klart af direktivforslaget, hvorvidt der kan stilles krav til ydelsessammensætning mv. til den ordning, hvortil overførslen af pensionsrettighederne sker. Endelig vurderer Personalestyrelsen, at det vil være nødvendigt at lovgive på området i forbindelse med implementering af direktivet. Denne lovgivning bør indeholde mulighed for, at arbejdsmarkedets parter på det statslige område kan aftaleimplementere i fornødent omfang.

Akademikernes Centralorganisation finder, at der med direktivudkastet er taget et vigtigt skridt i retning af en bedre sikring af pensionsordningerne for vandrende arbejdstagere. AC finder, at direktivforslaget ikke synes at omfatte tilsagnsordninger, hvilket beklages. AC finder at det bør kortlægges hvor mange lande, der har tilsagnsordninger, og hvor stor en del af arbejdsstyrken, der er omfattet af sådanne. AC beklager den lange tidshorisont for implementering. AC finder at artikel 6 ikke løser problemet om pensioners flytbarhed i den transnationale situation. AC tilslutter sig forslaget bestemmelser om informationspligt.

Forsikring og Pension har i deres høringssvar givet udtryk for skepsis overfor behovet for et direktiv på området. Årsagen til denne skepsis skal ses i lyset af de store forskelle på hvorledes supplerende pensionsordninger er sammensat i de forskellige lande. Det er F&P's opfattelse, at direktivet som udgangspunkt primært må tage sigte på ydelsesdefinerede ordninger. Det bør efter F&P's opfattelse afklares hvorvidt der skal overføres egentlige rettigheder eller om hvorvidt

overførelsen alene drejer sig om kapitalværdi/reserve. Såfremt der er tale om det sidste mener F&P, at forslaget må anses som uproblematisk. Omvendt finder F&P, at såfremt artikel 6 skal fortolkes som en ret til overførelse af selve rettighederne vil dette være problematisk idet overførelse altid vil ske til et selskab hvor rettighederne er forskellige fra rettighederne i det afgivende selskab. Dette vil efter F&P's opfattelse være i strid med aftalefriheden, idet direktivet herved pålægger pensionsinstitutterne at udbyde identiske produkter.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Grundlæggende kan regeringen støtte direktivets formål om at styrke mobiliteten på det europæiske arbejdsmarked ved at sikre en fælles ramme for reguleringen af området. Herudover kan man støtte tiltag, der skal fremme lønmodtagernes muligheder for at opbygge tilstrækkelige pensioner, idet man også i europæisk sammenhæng må forberede sig på demografiske forskydninger.

Regeringen anerkender relevansen af en transnational regulering, men finder det nødvendigt, at direktivforslaget tager behørigt hensyn til særlige nationale forhold, herunder pensionssystemer, der baserer sig på kollektive aftaler.

Regeringen lægger vægt på, at området for arbejdsmarkedspensioner som følge af forhandlingerne om etablering af supplerende pensioner i slutningen af 1980'erne blev overladt til arbejdsmarkedets parter, og finder det af stor betydning, at den danske model respekteres i videst muligt omfang i forbindelse med mulighederne for at gennemføre direktivet. Dette gælder i særlig grad i forhold til de danske arbejdsmarkedspensionsordninger, som er etableret af arbejdsmarkedets parter efter aftale med regeringen, og som i forhold til de øvrige medlemslande må anses for at være et eksempel til efterfølgelse.

Regeringen lægger som følge af ovenstående betragtning særlig vægt på indholdet af arbejdsmarkedets parter fælles henvendelse i april måned 2006 til Kommissionen, herunder de fremsatte krav (punkt A-F), som fortsat skal danne udgangspunkt for den danske linie under det fortsatte arbejde med direktivet.

Fra et dansk synspunkt er særligt to forhold vigtige i **Kommissionens reviderede direktivforslag, KOM(2007)603**: 1) at retten til at overføre pension i tilfælde af jobskifte udgår, og at der i stedet fokuseres på hvilende rettigheder, og 2) at arbejdsmarkedets parter får mulighed for at implementere direktivet, og at der indrømmes parterne en vis skønsmargin i den sammenhæng.

Det er dermed regeringens vurdering, at **direktivforslaget i den nuværende form** tager behørigt højde for danske forhold. Regeringen lægger i den forbindelse navnlig vægt på, at forslaget med de seneste ændringsforslag ikke vil nødvendiggøre, at der foretages væsentlige ændringer i det allerede velfungerende danske arbejdsmarkedspensionssystem, og at arbejdsmarkedets parter rolle anerkendes.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Såvel det finske og siden det tyske formandskabs bestræbelser på at skabe fremdrift i arbejdet med direktivforslaget har tilsyneladende båret frugt, og der synes nu blandt landene at være en mere positiv indstilling til forslaget.

Det er også baggrunden for, at det portugisiske formandskab nu arbejder for en "tidlig" andenlæsningsløsning med Europa-Parlamentet. Da direktivet skal vedtages med enstemmighed, forudsætter en løsning imidlertid, at alle lande også i sidste ende kan bakke op om forslaget. Enkelte lande har dog fortsat ønsker til undtagelser, som ikke imødekommes af det foreliggende forslag. Om disse lande i sidste ende kan støtte det foreliggende forslag er derfor endnu uafklaret.

12. Tidligere forelæggelse

Forslaget har tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering forud for rådsmødet den 8. december 2005 og den 1. juni 2006. Forslaget var endvidere angivet som forhandlingsoplæg, men blev forelagt til orientering forud for rådsmødet den 1. december 2006.

På anmodning fra Folketingets Europaudvalg er der afholdt en teknisk gennemgang af direktivet den 24. januar 2007 med deltagelse af medlemmer fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og Folketingets Europaudvalg.

I forlængelse af den tekniske gennemgang blev skema indeholdende Kommissionens forslag til pensionsdirektiv sammenholdt med de foreløbige resultater af drøftelserne i Rådets socialgruppe oversendt til Folketingets Europaudvalg den 4. april 2007.

Forslaget har senest været forelagt Folketingets Europaudvalg til forhandlingsoplæg den 11. maj 2007 **samt til orientering den 23. maj 2007 forud for rådsmødet den 30. maj 2007.**

- 9. Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, ØSU og Regionsudvalget om aktiv inklusion (Modernisering af den sociale beskyttelse til fremme af større social retfærdighed og økonomisk sammenhængskraft)**
- Vedtagelse af rådskonklusioner om beskyttelse og empowerment inden for rammerne af aktiv inklusion
KOM(2007)620

Nyt notat.

2. Baggrund

Kommissionen har den 17. oktober 2007 udsendt en meddelelse med titlen ”Modernisering af social beskyttelse med henblik på større social retfærdighed og økonomisk sammenhæng: fremme aktiv inklusion af de mennesker, som er længst væk fra arbejdsmarkedet” KOM(2007)620.

3. Hjemmelsgrundlag

Ikke relevant

4. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

5. Formål og indhold

Det fastslås, at social inklusion såvel er en fundamental dimension af Lissabon strategien som en vigtig byggesten i den sociale dimension af bæredygtighedsstrategien for Europa, idet den bidrager til beskæftigelse, økonomisk vækst og menneskelig udvikling.

Kompleksiteten af fattigdom og eksklusion nødvendiggør integrerede strategier med henblik på både beskyttelse og ”empowerment”.

Det er nødvendigt at inddrage alle relevante aktører i både udformningen, overvågningen og vurderingen af inklusionspolitikken.

Konklusionen indeholder en række opfordringer til medlemsstaterne og Kommissionen om dels nationalt dels inden for rammerne af Lissabon strategien og den åbne koordinationsmetode at fremme metoder til at opnå både inklusion på arbejdsmarkedet og en adækvat social beskyttelse.

Der opfordres til yderligere udvikling af de årlige rundbordsarrangementer om fattigdom med henblik på at opgradere dem til drøftelser mellem ministrene, første gang under det franske formandskab i oktober 2008.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke udtale sig.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor.

Ikke relevant

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

I det omfang, medlemsstaterne bliver bedre til at integrere svagere grupper på arbejdsmarkedet, vil der alt andet lige ske en reduktion af overførselsindkomsterne, samtidig med at de pågældende aktivt bidrager til samfundets vækst.

9. Høring

Udkastet til konklusioner er sendt til EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold til orientering og evt. drøftelse på møde i specialudvalget den 23. november 2007.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Man har fra dansk side siden det danske formandskab i 2002 aktivt præget udviklingen af den sociale sammenhængskraft på EU-plan, herunder initiativer til fremme af inklusion af mennesker på kanten af arbejdsmarkedet og samfundet, og regeringen kan tilslutte sig udkastet.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger.

De øvrige medlemsstater forventes at kunne støtte konklusionerne.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

10. Evaluering af medlemsstaternes og EU-institutionernes implementering af Beijing-handlingsplanen
- indikatorer vedr. kvinder og fattigdom
- Vedtagelse af rådskonklusioner
KOM-dokument foreligger ikke

Nyt notat.

1. Resumé

Som led i den årlige opfølgning på implementeringen af Beijing-handlingsplanen fra 1995, har formandskabet udarbejdet en rådskonklusion, et sæt indikatorer samt en rapport om situationen i medlemslandene vedrørende temaet; Kvinder og fattigdom.

2. Baggrund

EU har årligt fulgt implementeringen af Beijing-handlingsplanen fra 1995. Siden 1999 har man i evalueringen benyttet indikatorer, som beskriver situationen i medlemslandene og EU's institutioner. De respektive formandskaber har siden 1999 beskæftiget sig med områder såsom kvinder og ledelse, vold mod kvinder, sundhed, institutionelle mekanismer, sexchikane mv.

3. Hjemmelsgrundlaget

Spørgsmålet om hjemmelsgrundlag er ikke relevant.

4. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsprincippet er ikke relevant.

5. Formål og indhold

Det portugisiske formandskab har valgt kvinder og fattigdom for årets monitorering og har gennem spørgeskemaer blandt medlemslandene udarbejdet en rådskonklusion med indikatorer samt en rapport om kvinders situation. I Beijing-handlingsplanen tages der udgangspunkt i den brede definition af fattigdom, hvorefter fattigdom ikke alene måles ud fra økonomiske vilkår men indbefatter hele personens liv og muligheder for et uafhængigt liv. Konklusionsteksten bygger også herpå.

Som følge heraf er der i konklusionen mange forskellige anbefalinger på områder som uddannelse, ledelse, mainstreaming, kønsroller, ligeløn, udsatte grupper, inklusion på arbejdsmarkedet, det kønsopdelte arbejdsmarked, sammenhængen mellem familie-arbejdsliv, sundhed, rettigheder mv.

I rådskonklusionen indgår der endvidere følgende indikatorer:

1. Fattigdomsrisikoen fordelt på køn og alder
2. Fattigdomsrisikoen fordelt på husholdning og køn, inklusiv risikoen for enlige forsørgere

3. Inaktivitet fordelt på køn og alder (manglende deltagelse på arbejdsmarkedet), herunder særligt:
 - Andelen af kvinder og mænd der er inaktive fordelt på alder
 - Andelen af inaktive kvinder og mænd der ikke søger job på grund af familieforpligtelser

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet har ikke udtalt sig om rådskonklusionen.

7. Gældende dansk ret og forslaget konsekvenser herfor

Ikke relevant.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Forslaget har ingen umiddelbare statsfinansielle konsekvenser, administrative konsekvenser for det offentlige eller konsekvenser for EU's budget. Herudover vurderes forslaget ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

9. Høring

Rådskonklusionen har været i skriftlig høring i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold.

KL har i de skriftlige bemærkninger påpeget at fsva ligeløn er løndannelsen op til arbejdsmarkedets parter, at der ikke er behov for yderligere udvikling vedrørende mainstreamingarbejdet ud over det som der allerede ligger i opdraget til arbejdsgruppen under Ligestillingsafdelingen, samt at der ikke bør pålægges yderligere administrative byrder for kommunerne fsva konsekvensanalyser.

LO har i de skriftlige bemærkninger forslag om at sætte yderligere fokus på de særligt udsatte grupper, herunder kvinder i trafficking, prostitution, vold, domestic workers, samt at fri abort bør nævnes som rettighed.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen støtter generelt den årlige opfølgning på Beijing-handlingsplanen, herunder udarbejdelsen af indikatorer.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der er entydig støtte til opfølgningerne på Beijing-handlingsplanen, rådskonklusionerne og indikatorer i denne forbindelse.

12. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Rådskonklusionen om kvinder og fattigdom har ikke tidligere været forelagt udvalget.

11. Opfølgning på Det Europæiske År for Lige Muligheder for Alle 2007
- Vedtagelse af rådskonklusioner
KOM-dokument foreligger ikke

Nyt notat.

1. Resumé

Som afslutning på Det Europæiske År for Lige Muligheder for Alle 2007 har formandskabet udarbejdet udkast til rådsresolution om opfølgningen på året.

2. Baggrund

Europa-Parlamentet og Rådet vedtog i 2006 på forslag fra Europa-Kommissionen at gøre 2007 til Europæisk År for Lige Muligheder for Alle. Forslaget er baseret på EF-traktatens artikel 13 om foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på baggrund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

I Danmark er ledelsen af Det Europæiske År for Lige Muligheder for Alle 2007 forankret hos social- og ligestillingsministeren. Som led i gennemførelsen af EU-året er der nedsat et særligt samarbejdsforum i form af Styregruppen for Det Europæiske År for Lige Muligheder for alle 2007 (SELMA 2007). Styregruppen består af 27 medlemmer, der repræsenterer en bred kreds af ministerier og organisationer, som arbejder med ligebehandling og lige muligheder.

3. Hjemmelsgrundlag

Spørgsmålet om hjemmelsgrundlaget er ikke relevant.

4. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsprincippet er ikke relevant.

5. Formål og indhold

Rådsresolutionen gør status over året og glæder sig over de fremskridt EU har opnået på ligestillings- og ligebehandlingsområdet indtil nu. Resolutionen understreger ligeledes det positive udbytte af året i form af øget erfaringsudveksling mellem både offentlige myndigheder, ngo'er og øvrige civilsamfundsaktører i medlemslandene, øget kendskab til grundlæggende rettigheder i den europæiske befolkning og øget debat om rettigheder og lige muligheder for alle.

Resolutionen byder etableringen af EQUINET, et europæisk netværk af nationale ligestillingsorganer, velkommen, som skal udveksle erfaringer og støtte dialog mellem de europæiske institutioner og nationale aktører på ligestillingsområdet.

Endelig imødeser resolutionen fællesskabets og de fleste medlemsstaters underskrift af FN's konvention om handicappedes rettigheder såvel som

beslutningen på det uformelle ministermøde om handicapforhold i juni 2007 om at arbejde for en koordineret europæisk implementering af konventionen.

I udkastet til rådsresolution opfordres medlemsstaterne og Kommissionen til indenfor deres respektive kompetenceområder:

- At sikre effektiv implementering og evaluering af gældende anti-diskriminationslovgivning og fremme indsatsen for at forhindre diskrimination på baggrund af køn, alder, handicap, religion/tro, race/etnicitet eller seksuel orientering både på og udenfor arbejdsmarkedet,
- at fremme information om rettigheder og lige muligheder til den brede befolkning og sikre tilstrækkelige midler til et effektivt ligestillingsarbejde,
- at sikre at statistik kønsopdeles så ofte det er muligt,
- At opfordre det kommende europæiske ligestillingsinstitut og det europæiske agentur for grundlæggende rettigheder til at tage aktivt del i opfølgningen på det europæiske år.

Civilsamfundet og arbejdsmarkedets parter opfordres i rådsresolutionen bl.a. til:

- At tage aktivt del i udviklingen og implementeringen af anti-diskriminationspolitik
- At sikre at anti-diskriminationshensyn integreres i forhandlingerne på arbejdsmarkedet.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke udtale sig.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

Ikke relevant.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Forslaget har ingen umiddelbare statsfinansielle konsekvenser, administrative konsekvenser for det offentlige eller konsekvenser for EU's budget. Herudover vurderes forslaget ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

9. Høring

Forslaget til rådsresolution har, forud for behandling i Rådets sociale arbejdsgruppe været i høring i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold. Der er indkommet høringssvar fra **DA, KL og FA**. Alle høringssvar centrerer sig om vigtigheden af at respektere arbejdsmarkedets parter rolle. Høringssvarene ønsker ikke yderligere tiltag på europæisk niveau og tager afstand fra forslag om positiv særbehandling.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Den danske regering støtter, at der sættes fokus på lige muligheder for alle og at EU-året følges op, f.eks. i form af en fælles europæisk opsamling af de gode erfaringer, der er gjort nationalt i forbindelse med årets afvikling.

Ligestillingsministeren, der har været leder af året i Danmark, har sendt en sådan opfordring til Kommissionen. Regeringen støtter resolutionens indhold.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der forventes at være generel tilslutning til rådsresolutionen.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

12. Balancerede roller for kvinder og mænd i forhold til job, vækst og social sammenhængskraft

- Vedtagelse af rådskonklusioner
KOM-dokument foreligger ikke

Nyt notat.

1. Resumé

Som led i arbejdet med at integrere et kønsperspektiv i opfølgningen på Lissabonstrategien og som opfølgning på etableringen af en Europæisk Familiealliance har formandskabet udarbejdet en rådskonklusion vedrørende kvinder og mænds roller i forhold til job, vækst og social sammenhængskraft.

2. Baggrund

Det portugisiske formandskab har blandt andet sat fokus på Lissabonstrategiens mål om kvinders beskæftigelse, ligeløn og sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv herunder fordelingen af barselsorlov mellem kvinder og mænd. Initiativet fra formandskabet ligger i forlængelse af Kommissionens præsentation af sin ”manual til kønsmainstreaming af beskæftigelsespolitikken” og som opfølgning på Det Europæiske Råds tiltrædelse af den Europæiske Familiealliance på forårstopmødet, som en europæisk platform for udveksling af familiepolitiske erfaringer som svar på den demografiske udfordring.

3. Hjemmelsgrundlag

Spørgsmålet om hjemmelsgrundlaget er ikke relevant.

4. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsprincippet er ikke relevant.

5. Formål og indhold

I det fremlagte udkast til rådskonklusioner er fokus på følgende mål:

- Sikre implementering af eksisterende EU ligestillingslovgivning i forhold til ligeløn mellem kvinder og mænd og ligebehandling af kvinder og mænd både på og udenfor arbejdsmarkedet.
- Sikre opfølgning på Lissabonstrategiens mål om 60 % kvinder i arbejdsstyrken inden 2010 og Barcelona-målene om daginstitutioner til minimum 90 % af alle børn over 3 år og minimum 33 % af alle børn under 3 år.
- Undersøge om der er behov for yderligere initiativer på EU-niveau for at sikre, at flere fædre tager barselsorlov.

I udkastet til rådskonklusioner opfordres medlemsstaterne og Kommissionen til:

- At arbejde for at skabe bedre balance mellem både kvinder og mænds arbejds- og familieliv, fremme kvinders beskæftigelse og iværksætterier og nedbryde kønsopdeling.

- At forbedre dataindsamlingen, så det bliver lettere at måle fremskridt på området.
- At udvikle bedre og sammenlignelige EU-data i forhold til kvinder og mænds tidsforbrug og løn.

Kommissionen opfordres i rådskonklusionerne bl.a. til:

- At sikre effektiv implementering af eksisterende EU-lovgivning og overveje behovet for forbedringer.
- At overveje om der er behov for yderligere initiativer på EU-niveau for at sikre, at flere fædre tager barselsorlov.
- At overveje behovet for at revidere Rådets direktiv 86/613/EEC for at sikre barselsrettigheder til selvstændige og deres medhjælpende ægtefæller af begge køn.

Medlemsstaterne opfordres bl.a. til:

- At styrke integreringen af et ligestillingsperspektiv i Lissabon-strategien og fremme politikker der skaber balance mellem familie- og arbejdsliv.
- At fremme virksomhedernes sociale ansvar og opfordre både offentlige institutioner og private virksomheder til at udføre ligestillingsredegørelser eller lignende for at fremme ligestilling.
- At fremme kvinders iværksætteri
- At inddrage arbejdsmarkedets parter, civilsamfundsorganisationer og andre interessenter i arbejdet med at fremme ligestilling på en målrettet og systematisk måde på nationalt niveau.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke udtale sig.

7. Gældende dansk ret og forslagens konsekvenser herfor

Ikke relevant.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Forslaget har ingen umiddelbare statsfinansielle konsekvenser, administrative konsekvenser for det offentlige eller konsekvenser for EU's budget. Herudover vurderes forslaget ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Det forventes, at Kommissionen vil fremsætte forslag til regulering af fædres adgang til barsel. Konsekvenserne heraf, herunder de statsfinansielle konsekvenser, vil blive vurderet, når forslaget er fremsat.

9. Høring

Forslaget til rådskonklusioner har, forud for behandling i Rådets sociale arbejdsgruppe været i høring i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 25. september 2007. Der er modtaget følgende høringssvar:

DA:

DA finder, at flere af forslagene i rådskonklusionerne er uacceptable, da de behandler et emne, der bedst og mest hensigtsmæssigt løses i de enkelte medlemslande. DA finder ikke, at der er et behov for yderligere EU-initiativer inden for ligestilling mellem mænd og kvinder, herunder familie- og arbejdslivsområdet, hvilket DA også tidligere har tilkendegivet på europæisk plan. DA tager særligt afstand fra initiativer, der øremærker barsel til fædre. Sådanne tiltag er et overenskomstanliggende, og de netop overståede overenskomstforhandlinger på det private arbejdsmarked har vist, at overenskomsterne kan tage hånd om sådanne temaer. Herudover vil lovgivningsinitiativer undergrave den danske model.

KL:

KL er imod enhver form for kønskvotering, ligesom løndannelsen under hensyntagen til princippet om ligeløn for lige arbejde, er op til arbejdsmarkedets parter. Indikatorer vedrørende opfyldelsen af Barcelona-målene i sig selv er en god idé, men ressourceanvendelsen til statistik vedrørende børnepasning skal stå mål med indsatsen. Aftaler vedrørende arbejdstid skal følge den danske model. KL er i udgangspunktet positivt stemt overfor fædreorlov, men spørgsmålet om løn og omfang er en sag arbejdsmarkedets parter allerede selv håndterer. KL henstiller derfor, at en sådan rettighed bliver en minimumsrettighed, der ikke specificerer omfang mv.

SALA:

SALA kan ikke støtte, at der tages yderligere initiativer på EU-niveau, da dette bør overlades til arbejdsmarkedets parter i de enkelte lande. Barsel til fædre hører til i overenskomstforhandlingerne nationalt ifølge SALA.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Den danske regering støtter udkast til rådskonklusion, som den ser ud i den nuværende formulering (ændret efter ovenstående høringssvar er indkommet), hvor Kommissionen skal undersøge behovet for yderligere initiativer på EU-niveau for at sikre, at flere fædre tager barsel. Det bør ske efter at have undersøgt de eksisterende regler for fædres brug af orlov, fædreorlov eller forældreorlov og i respekt for, at der gives plads til fleksible nationale ordninger for at fremme fædres barsel.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der forventes at være generel tilslutning til rådskonklusionerne.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

13. Migration, beskæftigelse og Lissabon-strategien

- *Politisk drøftelse*

KOM-dokument foreligger ikke.

Der henvises til Integrationsministeriets samlenotat forud for rådsmødet (retlige og indre anliggender) den 6.-7. december 2007.