



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 31.01.1996
KOM(96) 26 endelig udg.

96/0033 (PRT)

Forslag til
RÅDETS DIREKTIV
om den rammeaftale vedrørende forældreorlov,
der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

(forelagt af Kommissionen)

BEGRUNDELSE

Indledning

1. Foreningen af arbejde og familieliv er et vigtigt element i ligestillingspolitikken. Siden begyndelsen af 1980'erne har det været et prioriteret område for Kommissionen. Den 24. november 1983 forelagde Kommissionen et forslag til rådsdirektiv om forældreorlov og orlov af familiemæssige årsager⁽¹⁾. Formålet med dette forslag var at give arbejdstagere ret til en mindsteorlov i forbindelse med fødsel eller adoption. Der skulle ligeledes kunne gives orlov til arbejdstagere af andre familiemæssige årsager.
2. Det Økonomiske og Sociale Udvalg afgav sin udtalelse den 24. maj 1984. Europa-Parlamentet meddelte sin udtalelse den 30. marts 1984, hvori det foreslog 17 ændringsforslag til Kommissionens forslag. I overensstemmelse med traktatens artikel 149 forelagde Kommissionen den 15. november 1984 et ændret forslag⁽²⁾ for Rådet med nogle af de ændringsforslag, Parlamentet havde foreslået.
3. Dette forslag blev drøftet i Rådet og blandt ministrene ved forskellige lejligheder mellem 1985 og 1994, men der har ikke kunnet opnås enstemmighed, som det kræves ifølge artikel 100. Selv om der har været indgående drøftelser i Rådet, og man er nået frem til bred enighed her, blandt andet i 1993, er forslaget endnu ikke blevet vedtaget.
4. Kommissionen har ud over dette forslag udsendt en række tekster inden for de seneste 10 år, hvori det understreges, hvor vigtig denne forening af arbejde og familieliv er for at kunne nå frem til ligestilling på arbejdsmarkedet. En lang række af disse initiativer har fået støtte af ministerrådet⁽³⁾.
5. I juli 1994 offentliggjorde Kommissionen hvidbogen om fremtiden for europæisk social- og arbejdsmarkedspolitik. Heri understreger Kommissionen endnu en gang sin vilje til at gøre noget på dette område og siger i kapitel 3 og 5, at den vil undersøge muligheden af et rammedirektiv vedrørende kombination af arbejde og familieliv, herunder afbrydelse af erhvervsarbejde i forbindelse med forældreorlov. Formålet med dette forslag skulle være at fremme udviklingen af nye modeller, der egner sig bedre til det europæiske samfunds behov, og at lette kvinders fulde integrering på arbejdsmarkedet.

(1) KOM(83) 686 endelig udg.

(2) KOM(84) 631 endelig udg.

(3) Der kan f.eks. nævnes punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, det tredje handlingsprogram på mellemlang sigt om lige muligheder for kvinder og mænd, 1991-1995 og Rådets henstilling af 31. marts 1992 om børnepasning (EFT nr. L 123 af 8.5.1992, s. 16).

6. Eftersom man ikke er kommet videre i Rådet, har Kommissionen besluttet at indlede den procedure, der omhandles i artikel 3 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Den 22. februar 1995 godkendte den indledningen af høringer af arbejdsmarkedets parter i henhold til artikel 3, stk. 2, i denne aftale på basis af en tekst, som gav en historisk oversigt over Kommissionens politik på området under forskellige perspektiver. Efter en høringsperiode på 6 uger modtog Kommissionen 17 svar.
7. Af svarene fra arbejdsmarkedets parter fremgår det, at der er en vis enighed om muligheden for at tage et initiativ i en eller anden form på dette område og efter de retningslinier, som er opstillet i den første tekst fra Kommissionen. Arbejdsmarkedets parter har meget tydeligt givet udtryk for, at de også ønsker fremme af lige muligheder for mænd og kvinder. Med hensyn til hvilken form og hvilket indhold der vil være egnet for en kommende indsats på området, er der generelt enighed om, at et fællesskabsinitiativ kunne være en mulighed. Et minimalt forslag kunne være en fællesskabsretsakt, der anbefaler forskellige regler og normer. Nogle har ligeledes foreslået, at der udarbejdes en bindende rammelov på fællesskabsplan med henblik på at indføre retningslinier, der skal iværksættes på nationalt eller lokalt plan eller på virksomhedsplan. Der er ligeledes ofte blevet slået til lyd for, at arbejdsmarkedets parter skal spille en aktiv rolle ved udarbejdelsen af de pågældende principper, og når de skal konkretiseres via de kollektive forhandlinger.
8. Kommissionen har gennemgået disse svar og har besluttet at lancere den anden halvdel af arbejdsmarkedets parter, som er fastsat i artikel 3, stk. 3, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Den 5. juli meddelte tre organisationer (UNICE, CEBEP og EFS), at de ville indlede forhandlinger om dette emne og specielt om forældrelov. På baggrund af disse forhandlinger indgik de tre organisationer den 14. december en rammeaftale. Denne aftale blev umiddelbart efter sendt til Kommissionen, og parterne anmodede under henvisning til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken om, at denne rammeaftale blev iværksat ved en rådsafgørelse på forslag af Kommissionen.

Gennemgang af aftalen

9. I sin meddelelse om gennemførelse af protokollen om social og arbejdsmarkedspolitikken⁽⁴⁾ understregede Kommissionen, at den *i kraft af sin rolle som traktaternes vogter udarbejder (...) sine forslag til afgørelse, som den forelægger Rådet, idet den tager hensyn til de kontraherende parters repræsentative status, deres mandat samt "lovmæssigheden" af enhver bestemmelse i den kollektive aftale i forhold til fællesskabslovgivningen og under overholdelse af bestemmelserne vedrørende små og mellemstore virksomheder i artikel 2, stk. 2. Under alle omstændigheder agter Kommissionen at udarbejde en begrundet udtalelse om ethvert forslag, som forelægges for Rådet vedrørende dette område, med Kommissionens bemærkninger til og vurdering af den aftale, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter.*

⁽⁴⁾ KOM(93) 600 af 14. december 1993.

- i. De kontraherende parters repræsentative status og deres mandat
10. De parter, der er med i aftalen, er UNICE, CEEP og EFS. De tre organisationer har siden 1985 været involveret i uafhængige og frivillige drøftelser, den såkaldte sociale dialog fra "Val Duchesse". Dialogen resulterede i 14 fælles udtalelser, 2 henstillinger og 2 aftaler. Der blev især indgået en betydningsfuld aftale i oktober 1991, hvorefter man skulle definere den sociale dialogs rolle og plads i de nye fællesskabsrammer. Artikel 3 og 4 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken er i vid udstrækning inspireret af denne aftale.
11. De tre organisationer opfylder alle følgende kriterier, som er defineret i Kommissionens meddelelse (punkt 24):
- de er tværfaglige og opererer på europæisk plan
 - de er sammensat af organisationer, som indgår som et integreret og anerkendt element i strukturerne for dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i medlemsstaterne, og de har kapacitet til at forhandle aftaler og er repræsentative i samtlige medlemsstater
 - de har relevante strukturer, der sikrer en effektiv deltagelse i gennemførelsen af aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken.
12. Disse tre organisationer er de eneste tre tværfaglige organisationer af generel art, som er anført i bilag 2 i Kommissionens meddelelse. I øvrigt når undersøgelsen af arbejdsmarkedets parter, der er vedlagt meddelelsen, frem til en række konklusioner vedrørende arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationernes repræsentativitet.

Arbejdsgiverorganisationer

- 12.1 Den mest repræsentative arbejdsgiverorganisation for samtlige industrigrene og virksomhedskategorier er UNICE. I alle medlemsstaterne er de tværfaglige arbejdsgiverforbund, der er tilknyttet UNICE, langt de mest repræsentative. Alle medlemmerne har på nationalt plan direkte eller indirekte en rolle at spille i de kollektive forhandlinger og deltager i Den internationale Arbejdskonference. CEEP har en signifikant repræsentation hvad angår virksomheder, som er offentlige eller med offentlig deltagelse i medlemsstaterne.

Arbejdstagerorganisationer

- 12.2 Den generelle tværfaglige arbejdstagerorganisation, som er langt den mest repræsentative, er EFS. I alle medlemsstaterne er de fagforeninger, der er tilknyttet ESF, de mest repræsentative. Alle medlemmerne har på nationalt plan direkte eller indirekte en rolle at spille i de kollektive forhandlinger og deltager i Den internationale Arbejdskonference.

13. Kommissionen har konstateret, at de tre organisationer har fået særligt mandat fra deres medlemmer på nationalt plan til at forhandle forældreorlov, og de har indgået en rammeaftale i deres navn. Medlemmerne har godkendt rammeaftalen.
14. Kommissionen har ud fra denne undersøgelse konkluderet, at de tre organisationer opfylder kravet om repræsentativitet, som Kommissionen ville verificere, inden den oversendte sit forslag. Rammeaftalen blev sendt til alle de fagforenings- og arbejdsgiverorganisationer, som var blevet hørt eller informeret i forvejen, og der blev arrangeret et informations- og høringsmøde med dem. Nogle af organisationerne har anfægtet de underskrivende parter repræsentativitet og fremført, at aftalen ikke tager hensyn til visse sektorer eller virksomhedskategoriernes interesser. Andre har derimod lagt vægt på, at bestemmelserne i aftalen er så fleksible, at man ved gennemførelsen i national ret har mulighed for at tage hensyn til visse sektorer eller delsektorer specifikke behov.
- ii. "Lovmæssigheden" af aftalens bestemmelser
15. Kommissionen har nøje undersøgt hver enkelt bestemmelse i rammeaftalen og finder ikke, at de væsentlige bestemmelser i aftalen (§ 1, 2 og 3) er i modstrid med fællesskabsretten. Det forhold, at aftalen indeholder forpligtelser for medlemsstaterne, stiller ikke spørgsmål ved dens lovmæssighed. *Tværtimod* fremgår det af den 2. erklæring til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken⁽⁵⁾, at det andet trin i gennemførelsen af aftalerne mellem arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan kan indebære forpligtelser for medlemsstaterne. Disse forpligtelser følger ikke direkte af aftalen mellem arbejdsmarkedets parter, men af selve gennemførelsen af denne aftale. Med hensyn til indholdet af aftalen omhandler punkt iv Kommissionens vurdering heraf.
16. § 4 er med hensyn til procedureregler for gennemførelse af aftalen af en anden art. Uden dermed at ændre disse regler er Kommissionen nødt til i den retsakt, som forelægges for Rådet, at foreslå bestemmelser om, at rammeaftalen mellem arbejdsmarkedets parter gennemføres i medlemsstaterne under overholdelse af fællesskabsretten.
- iii. Overholdelse af bestemmelserne vedrørende små og mellemstore virksomheder
17. Ifølge artikel 2, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken skal det i al lovgivning på området *undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.*

⁽⁵⁾ "De elleve Høje Kontraherende parter erklærer, at det første trin i gennemførelsen af aftalerne mellem arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan - der er nævnt i artikel 4, stk. 2 - består i at udbygge aftalernes indhold ved kollektive forhandlinger efter hver medlemsstats regler, og at dette derfor ikke indebærer, at medlemsstaterne har pligt til direkte at anvende disse aftaler eller udarbejde regler for gennemførelse heraf, eller at de har pligt til at ændre de gældende nationale bestemmelser for at lette iværksættelsen af disse."

18. Problemerne for små og mellemstore virksomheder har været genstand for særlig opmærksomhed under udarbejdelsen af rammeaftalen. Der er således to udtrykkelige henvisninger:

Betragtning 12: "Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre kravene i social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme Fællesskabets konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder."

§ 2.3.f: "Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan blandt andet (...) give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation."

19. Aftalen tager således hensyn til de særlige forhold i små og mellemstore virksomheder, og der gives udtrykkeligt tilladelse til, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan indføre særlige ordninger.

20. Endvidere giver andre bestemmelser i rammeaftalen, selv om der ikke udtrykkeligt henvises til små og mellemstore virksomheder, mulighed for at træffe særlige nationale foranstaltninger, hvori der tages hensyn til deres specifikke situation. Det drejer sig blandt andet om følgende paragraffer:

§ 2.3.a: "Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan blandt andet (...) beslutte, om forældreorloven skal tildes på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning."

§ 2.3.e: "Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan (...) fastsætte, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren kan udsætte forældreorloven under henvisning til virksomhedens funktion."

Disse to paragraffer viser, at arbejdsmarkedets parter er villige til at tilskynde til indførelse af nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset til samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov (betragtning 6).

21. Følgelig har Kommissionen kunnet konkludere, at bestemmelserne vedrørende små og mellemstore virksomheder er blevet overholdt. Da arbejdsmarkedets parter redigerede rammeaftalen, sørgede de for, at der var plads til, at der kunne tages hensyn til de særlige forhold for små og mellemstore virksomheder, blandt andet i forbindelse med gennemførelsen i national ret.

iv. **Vurdering af aftalen**

22. Kommissionen betragter forældreorlov som en væsentlig faktor, når det drejer sig om forening af familieliv og arbejdsliv. Den er også et vigtigt element, når der skal indføres nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse. Kommissionen har derfor konsulteret arbejdsmarkedets parter som led i denne bredere fremgangsmåde. Bidraget fra arbejdsmarkedets parter er i sig selv positivt, fordi det på samme tid tager hensyn til virksomhedernes konkurrenceevne og arbejdstagerens interesser.
23. Kommissionen kan fuldt ud tilslutte sig målene i rammeaftalen, og mener at den er vigtig ud fra to aspekter.
24. På den ene side er minimumsforskrifter på forældreorlovsområdet et vigtigt skridt på vejen mod lige muligheder for mænd og kvinder. Delingen af ansvaret for familien på begge forældre er et væsentligt element i de strategier, der er beregnet på at forbedre ligestillingen på arbejdsmarkedet. Det giver ligeledes mulighed for at øge erhvervsfrekvensen for kvinder. Foreningen af arbejdsliv og familieliv bør være del af en langsigtet strategi til fremme af kvinders deltagelse i den erhvervsaktive del af befolkningen. På Det Europæiske Råds møde i Essen i december 1994 gav man højeste prioritet til fremme af beskæftigelse og ligestilling. Dette blev understreget på møderne i Det Europæiske Råd i Cannes og Madrid.
25. På den anden side bidrager indførelsen af forældreorlov også til gennemførelse af det andet prioriterede område, der blev fastsat af Det Europæiske Råd i Essen - indførelse af nye, fleksible former for arbejdstilrettelæggelse. Denne fleksibilitet skal imødekomme behovene hos virksomheder, som over for den internationale konkurrence må øge deres konkurrenceevne. Den skal ligeledes tage hensyn til arbejdstagerenes interesser og give dem mulighed for i højere grad at kunne tilpasse deres arbejdstid til deres behov. En aftale herom mellem arbejdsmarkedets parter, som er resultatet af forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, synes at være det, der er mest hensigtsmæssigt til at forene de to parter interesser.

* * *

26. Kommissionen betragter alle disse betingelser som værende til stede for at kunne oversende et forslag til gennemførelse af rammeaftalen mellem arbejdsmarkedets parter ved en rådsafgørelse.

Kommissionens forslag

27. I sin meddelelse af 14. december 1993 udtalte Kommissionen at, hvis en aftale, der er indgået på fællesskabsplan, gennemføres via Rådets afgørelse på grundlag af Kommissionens forslag, har Rådet i henhold til Kommissionen ikke mulighed for at ændre aftalen. Kommissionen nøjes derfor, efter at den har set nærmere på den aftale, arbejdsmarkedets parter har indgået, under alle omstændigheder med at foreslå, at Rådet vedtager en afgørelse vedrørende aftalen i den form, i hvilken den er blevet indgået.

28. Endvidere udtalte Kommissionen, at *Rådets afgørelse begrænses til at gøre bestemmelserne i den fælles aftale, der er indgået mellem de pågældende arbejdsmarkedsparter, bindende for disse, således at aftalens tekst ikke vil indgå som en del af afgørelsen, men vil foreligge som bilag hertil.*
29. Endelig meddelte Kommissionen, at *såfremt Rådet beslutter i overensstemmelse med de procedurer, der er fastsat i sidste afsnit i artikel 4, stk. 2, ikke at iværksætte aftalen i den form, den er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, trækker Kommissionen sit forslag til afgørelse tilbage og undersøger muligheden for på grundlag af det udførte arbejde at fremsætte et forslag til retsakt på det pågældende område.*
30. Kommissionen har ikke inddraget aftalens tekst i sit forslag, men har vedlagt den som bilag hertil. Endvidere understreges det, at hvis Rådet skulle ændre rammeaftalen, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, vil Kommissionen trække sit forslag tilbage.

i. Retsgrundlag

31. Ifølge artikel 4, stk. 2 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken *finder iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan, sted (...) i spørgsmål under artikel 2 efter fælles anmodning fra de underskrivende parter, ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.* Aftalen om forældreorlov falder ind under ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet, som omhandles i artikel 2, stk. 1, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Dette emne hører ind under de områder, hvor Rådet kan træffe afgørelse med kvalificeret flertal. Følgelig er artikel 4, stk. 2, et passende retsgrundlag for Kommissionens forslag.
32. Denne artikel omtaler ikke høringen af Europa-Parlamentet i forbindelse med anmodninger til Kommissionen fra arbejdsmarkedets parter. Som Kommissionen har forpligtet sig til i nævnte meddelelse, har den holdt Europa-Parlamentet informeret om de forskellige faser i høringen af arbejdsmarkedets parter, og det får tilsendt dette forslag, så det i givet fald kan meddele Kommissionen og Rådet sin udtalelse. Det samme gælder for Det Økonomiske og Sociale Udvalg.

ii. Retsaktens form

33. Begrebet "afgørelse", som anvendes i artikel 4, stk. 2 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, henviser til en af de bindende retsakter i traktatens artikel 189. Det er Kommissionen, der skal foreslå Rådet, hvilken af de tre bindende retsakter i den pågældende artikel (forordning, direktiv eller beslutning), der vil være mest hensigtsmæssig. I den pågældende sag er det i betragtning af arten (rammeaftale) og indholdet af teksten fra arbejdsmarkedets parter klart, at denne rammeaftale vil kunne anvendes indirekte og omsættes til medlemsstaternes nationale ret af medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter. Den mest passende retsakt til gennemførelse heraf vil i dette tilfælde være et rådsdirektiv. Endvidere mener Kommissionen, at i lyset af indgåede forpligtelser bør aftalens tekst ikke indgå i afgørelsen, men vedlægges som bilag hertil.

34. Kommissionen har følgende kommentarer til de enkelte artikler i direktivforslaget:

artikel 1

- 34.1 Denne artikel begrænser sig til at gøre rammeaftalen mellem arbejdsmarkedets parter obligatorisk, således at den kan gennemføres ved en rådsafgørelse som anført i artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken.

artikel 2 og 3

- 34.2 Disse artikler indeholder de sædvanlige bestemmelser om gennemførelse i medlemsstaternes nationale ret. Mere specielt fremgår det af artikel 2, stk. 1, at direktivets bestemmelser kun indeholder mindstekrav og giver medlemsstaterne mulighed for at vedtage strengere bestemmelser på det pågældende område.
- 34.3 Artikel 2, stk. 2, indeholder en klausul om, at medlemsstater, som når direktivet skal vedtages, allerede har et højere beskyttelsesniveau end det, der er sikret i rammeaftalen, som er vedlagt som bilag til direktivet, ikke kan forringe dette niveau. Den pågældende klausul henviser til det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne, som vedtages med fællesskabsdirektivet, men medlemsstaterne har stadig mulighed for at vedtage andre bestemmelser som følge af deres økonomiske og sociale politik, dog under overholdelse af mindstekravene i rammeaftalen. Det er under alle omstændigheder klart, at medlemsstaternes manøvrerum kun vedrører et beskyttelsesniveau, der ligger over den sokkel, der er sikret med direktivet.
- 34.4 Artikel 2, stk. 3, indeholder en klausul med forbud mod forskelsbehandling i overensstemmelse med den forpligtelse, som Kommissionen har påtaget sig i meddelelsen om racisme, fremmedhad og antisemitisme⁽⁶⁾. Der skal ligeledes i den forbindelse henvises til den højtidelige erklæring, der blev vedtaget af arbejdsmarkedets parter i Firenze i oktober 1995 om forebyggelse af race-diskrimination og fremmedhad og om fremme af lige muligheder på arbejdspladsen.
- 34.5 I artikel 2, stk. 4, pålægges det medlemsstaterne at indføre sanktioner, som er effektive, står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning. Som i alle juridiske systemer er det også i forbindelse med håndhævelse af fællesskabsretten vigtigt på den ene side at få alle, som har forpligtelser i henhold til den pågældende ret, til at undlade at overtræde bestemmelserne, og på den anden side at sørge for, at de, som ikke overholder dem, bliver behørigt straffede.

⁽⁶⁾ KOM(95) 653 endelig udg. af 13. december 1995.

Begrundelse for direktivet set i forhold til subsidiaritetsprincippet

35. Forslaget til Rådets direktiv om rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, er i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet med hensyn til de to kriterier, dvs. nødvendighed og proportionalitet, sådan som de er beskrevet i artikel 3 B i Maastricht-traktaten.
36. Hvad angår det første kriterium, nødvendigheden af at Fællesskabet handler, så er det begrundet, i og med at arbejdsmarkedets parter i forbindelse med proceduren som foreskrevet i artikel 3 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken er blevet enige om, at det er nødvendigt med en fællesskabsindsats på området, og at de har anmodet om, at deres aftale, som er indgået på fællesskabsplan, gennemføres ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag fra Kommissionen i medfør af artikel 4, stk. 2, i førnævnte aftale. Det skal endvidere understreges, at "forældreorlov" indgår i de foranstaltninger, som giver mænd og kvinder mulighed for at forene deres erhvervsmæssige og familiemæssige forpligtelser med henblik på at fremme ligestillingen, som Det Europæiske Råd i Essen i december 1994 gav højeste prioritet.
37. Hvad angår proportionalitetsprincippet så imødekommer Rådets direktiv dette krav, i og med at det begrænser sig til at fastsætte de overordnede mål, der skal nås af medlemsstaterne, idet selve indholdet af direktivet ikke er fastsat af Fællesskabet, men af arbejdsmarkedets parter.

Konklusion

38. Rådet anmodes om at vedtage direktivforslaget om rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Forslag til
RÅDETS DIREKTIV
om den rammeaftale vedrørende forældreorlov,
der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 4, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen⁽¹⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

Med udgangspunkt i protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, er medlemsstaterne, bortset fra Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, (i det følgende benævnt "medlemsstaterne"), som ønsker at gennemføre socialpagten af 1989, blevet indbyrdes enige om en aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

arbejdsmarkedets parter kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;

i punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, er det blandt andet fastsat, at "der skal endvidere træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser";

selv om der er bred enighed mellem de fleste af medlemsstaterne, har Rådet ikke været i stand til at træffe en afgørelse om forslaget til Rådets direktiv om forældreorlov og orlov af familiemæssige årsager⁽²⁾, som ændret⁽³⁾ den 15. november 1984;

Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats med henblik på at forene arbejdsliv og familieliv;

Kommissionen har efter denne konsultation ment, at en fællesskabsindsats var hensigtsmæssig og har derpå konsulteret arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i den pågældende aftale;

⁽¹⁾ EFT nr. C...

⁽²⁾ EFT nr. C 333 af 9.12.1983, s. 6.

⁽³⁾ EFT nr. C 316 af 27.11.1984, s. 7.

de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS) har ved en fælles skrivelse af 5. juli 1995 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede proceduren i artikel 4 i den pågældende aftale;

nævnte tværfaglige organisationer har den 14. december 1995 indgået en rammeaftale vedrørende forældreorlov, og de har fremsendt en fælles anmodning til Kommissionen om, at rammeaftalen vedrørende forældreorlov iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i den pågældende aftale;

Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen⁽⁴⁾ anmodet arbejdsmarkedets parter om at være sig bevidst, at de selv har mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de sociale og arbejdsmarkedsmæssige problemer og den sociale og arbejdsmarkedsmæssige virkelighed; og i Madrid har de medlemmer af Det Europæiske Råd, hvis stat deltager i aftalen, der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i traktaten, udtrykt glæde over indgåelsen af denne rammeaftale;

et direktiv, jf. traktatens artikel 189, vil være en passende retsakt til gennemførelse af rammeaftalen; det binder medlemsstaterne med hensyn til det tilsigtede mål, men overlader det til dem at bestemme form og midler for gennemførelsen;

i overensstemmelse med subsidiaritets- og proportionalitetsprincippet, jf. traktatens artikel 3 B, kan målene for dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og de kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; dette direktiv begrænser sig til det minimum, der er nødvendigt for at nå disse mål;

Kommissionen har udarbejdet sit forslag til Rådets direktiv under hensyntagen til de kontraherende parters repræsentative status, deres mandat samt lovmæssigheden af hver enkelt bestemmelse i rammeaftalen og under overholdelse af de relevante bestemmelser vedrørende små og mellemstore virksomheder;

Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken underrettet Europa-Parlamentet og tilsendt det aftalens tekst vedlagt forslaget til direktiv samt begrundelsen;

Kommissionen har ligeledes underrettet Det Økonomiske og Sociale Udvalg og tilsendt det aftalens tekst vedlagt forslaget til direktiv samt begrundelsen;

nærværende direktiv bør indeholde mindstekrav, hvilket givet medlemsstaterne mulighed for at indføre mere gunstige bestemmelser;

gennemførelsen af direktivet kan ikke berettige nogen forringelse i forhold til den nuværende situation i den enkelte medlemsstat;

⁽⁴⁾ EFT nr. C 368 af 23.12.1994, s. 6.

i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkendes betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grundlag af køn, hudfarve, race, religiøs, politisk eller anden overbevisning; Kommissionen vedtog den 13. december 1995 en meddelelse om racisme, fremmedhad og antisemitisme⁽⁵⁾, og arbejdsmarkedets parter vedtog i oktober 1995 i Firenze en højtidelig erklæring om forebyggelse af rasediskrimination og fremmedhad og om fremme af lige muligheder på arbejdspladsen;

ifølge traktatens artikel 5 skal medlemsstaterne træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger, som er egnede til at sikre fællesskabsrettens fulde gennemførelse og effektivitet, herunder sanktioner, der er effektive, står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning;

en medlemsstat kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at den træffer alle de nødvendige foranstaltninger til på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i nærværende direktiv;

iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelse af de mål, der er anført i artikel 1 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

forældreorlov hører under området ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen, som omhandles i artikel 2, stk. 1, i sidstnævnte aftale, og følgelig træffer Rådet afgørelse med kvalificeret flertal -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS), og som er knyttet som bilag til dette direktiv, gøres obligatorisk.

Artikel 2

1. Medlemsstaterne kan indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i dette direktiv.
2. Gennemførelsen af dette direktiv udgør under ingen omstændigheder en tilstrækkelig begrundelse til at forringe det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af direktivet; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parters ret til under hensyn til situationens udvikling at vedtage love og administrative eller kontraktmæssige bestemmelser, som er anderledes i forhold til dem, som er gældende på det tidspunkt, hvor direktivet vedtages, forudsat at mindstekravene i dette direktiv overholdes.

⁽⁵⁾ KOM(95) 653 endelig udg.

3. De bestemmelser, som medlemsstaterne vedtager til gennemførelse af nærværende direktiv, skal forbyde enhver form for forskelsbehandling på grundlag af race, køn, seksuel orientering, hudfarve, religion og national oprindelse.
4. Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af de nationale gennemførelsesbestemmelser til dette direktiv og træffer alle nødvendige foranstaltninger til at sikre gennemførelsen af disse bestemmelser. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen disse bestemmelser senest på den i stk. 5 nævnte dato samt enhver senere ændring, som vedrører dem, snarest muligt.
5. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 31. marts 1998, eller de sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse i form af kollektiv overenskomst råde over maksimalt et år yderligere. De underretter straks Kommissionen om disse omstændigheder.

Når medlemsstaterne vedtager de i stk. 1, første afsnit, nævnte love og bestemmelser, skal de indeholde en henvisning til dette direktiv, eller de skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 3

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Rådets vegne

Formand

RAMMEAFTALE VEDRØRENDE FORÆLDREORLOV**INDLEDNING**

Vedlagte rammeaftale er et tilsagn fra UNICE, CEEP og EFS om at ville indføre minimumsforskrifter for forældreorlov, som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

EFS, UNICE og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at det ved en afgørelse gør disse minimumsforskrifter bindende i medlemsstaterne i Det Europæiske Fællesskab, bortset fra Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland.

DE UNDERSKRIVENDE PARTER HAR -

1. under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og
ud fra følgende betragtninger:
2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken skal iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan, finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter, ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;
3. Kommissionen har meddelt, at den har til hensigt at foreslå en fællesskabsindsats vedrørende forening af arbejdsliv og familieliv;
4. i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder er det i punkt 16, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, fastsat, at der skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser;
5. i Rådets resolution af 6. december 1994 erkendes det, at en effektiv ligestillingspolitik forudsætter en global og integreret strategi, som giver mulighed for en bedre tilrettelæggelse af arbejdstiden, en større fleksibilitet samt en lettere tilbagevenden til arbejdslivet, og det tages ad notam, at arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle på dette område og med hensyn til at give mænd og kvinder mulighed for at forene det arbejdsmæssige ansvar og de familiemæssige forpligtelser;
6. i foranstaltningerne til forening af arbejdsliv og familieliv bør der tilskyndes til at indføre nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov;
7. familiepolitikken bør ses på baggrund af de demografiske ændringer, konsekvenserne af befolkningens aldring, generationernes tilnærmelse og større deltagelse af kvinder på arbejdsmarkedet;
8. mænd bør tilskyndes til at påtage sig en lige så stor del af det familiemæssige ansvar som kvinder; de bør f.eks. tilskyndes til at tage forældreorlov gennem eksempelvis bevidstgørelseskampagner;

9. denne aftale er en rammeaftale, som indeholder minimumsforskrifter for og bestemmelser om forældreorlov, som ikke er det samme som barselsorlov, og fravær fra arbejdet som følge af force majeure, og den overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at indføre betingelserne for at få adgang hertil og gennemførelsesbestemmelserne, således at der kan tages hensyn til situationen i den enkelte medlemsstat;
10. medlemsstaterne bør sørge for, at naturalydelse, der udbetales gennem sygesikringen, opretholdes under minimumsperioden for forældreorlov;
11. medlemsstaterne bør ligeledes, når det viser sig hensigtsmæssigt under hensyn til nationale vilkår og budgetsituationen, overveje uændret opretholdelse af rettigheder med hensyn til socialsikringsydelse under minimumsperioden for forældreorlov;
12. denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at skærpe kravene i social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme fællesskabsøkonomiens konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder;
13. arbejdsmarkedets parter er dem, der er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og de bør følgelig overdrages en speciel rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale -

INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

§ 1: Genstand og anvendelsesområde

1. Denne aftale indeholder minimumsforskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder.
2. Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

§ 2: Forældreorlov

1. I medfør af denne aftale, dog under forbehold af § 2, stk. 2, bevilges arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn i mindst tre måneder indtil en nærmere fastsat alder, der kan strække sig, indtil barnet fylder otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.
2. For at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder mener de underskrivende parter af denne aftale, at retten til forældreorlov som defineret i § 2, stk. 1, i princippet ikke bør kunne overdrages til andre.

3. Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan blandt andet:
 - a. beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning
 - b. lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode, som ikke må overstige et år
 - c. tilpasse betingelserne for adgang til og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov til de særlige omstændigheder i forbindelse med adoption
 - d. fastsætte varselsperioder, som en arbejdstager, der gør brug af sin ret til forældreorlov, skal give arbejdsgiveren, med hensyn til henholdsvis påbegyndelse og afslutning af orlovsperioden
 - e. fastsætte, under hvilke omstændigheder arbejdsgiveren efter høring i overensstemmelse med lov, kollektive overenskomster og gældende praksis er berettiget til at udsætte forældreorloven under henvisning til virksomhedens drift (f.eks. når arbejdet er sæsonbetonet, når der ikke kan findes en afløser, inden orloven træder i kraft, når en større del af arbejdskraften anmoder om forældreorlov på samme tid, når en særlig arbejdsfunktion er af strategisk betydning). Ethvert problem, som følger af håndhævelsen af denne bestemmelse, skal løses i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og gældende praksis
 - f. i tilslutning til punkt e) give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation.
4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og gældende praksis.
5. Ved orlovens ophør har arbejdsgiveren ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette er umuligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.
6. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder, med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.
7. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvilken ordning der skal gælde for ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.

8. Alle spørgsmål vedrørende social sikring i tilknytning til denne aftale skal undersøges og afgøres af medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret under hensyntagen til, hvor stor betydning en fortsættelse af retten til sociale sikringsydelser vil have for de forskellige risici, navnlig sygdomsbehandling.

§ 3: Fravær fra arbejdet som følge af force majeure

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter træffer de nødvendige foranstaltninger for at tillade arbejdstagerne at tage fri fra arbejdet i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende, det være sig sygdom eller ulykke, der gør det påtrængende nødvendigt, at arbejdstageren er til stede øjeblikkeligt.
2. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan præcisere betingelserne for adgang og håndhævelse af § 3, stk. 1, og begrænse denne ret til en vis varighed om året og/eller for hvert tilfælde.

§ 4: Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er mere gunstige end dem, der er fastsat i denne aftale.
2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse til at forringe det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale; dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til situationens udvikling (herunder indførelse af en bestemmelse om, at retten ikke kan overdrages til andre) at udarbejde love og administrative eller kontraktmæssige bestemmelser, som er anderledes, forudsat at mindstekravene i denne aftale er overholdt.
3. Denne aftale er ikke til hinder for, at arbejdsmarkedets parter på passende plan, herunder på europæisk plan, kan indgå overenskomster om tilpasning og/eller supplerings af bestemmelserne heri for at tage hensyn til særlige omstændigheder.
4. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter dens vedtagelse, eller de sikrer sig^(*), at arbejdsmarkedets parter inden udgangen på denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme denne afgørelse.

(*) som anført i artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og gældende praksis.
6. Uden at det berører Kommissionens, de nationale domstoles og Domstolens respektive beføjelser, bør ethvert spørgsmål vedrørende fortolkning af denne aftale på europæisk plan i første omgang af Kommissionen forelægges de underskrivende parter, som afgiver udtalelse herom.
7. De underskrivende parter vil se på anvendelsen af denne aftale fem år efter datoen for Rådets afgørelse, hvis en af parterne i denne aftale anmoder herom.

Udfærdiget i Bruxelles, den 14. december 1995.

Fritz Verzetnitsch,
Formand for EFS

Antonio Castellano Auyanet,
Formand for CEEP

François Perigot,
Formand for UNICE

Emilio Gabaglio,
Generalsekretær for EFS

Roger Gourvès,
Generalsekretær for CEEP

Zygmunt Tyszkiewicz,
Generalsekretær for UNICE

EFS
Blvd Emile Jacqmain 155
B-1210 Bruxelles

CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Bruxelles

UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Bruxelles

KONSEKVENSANALYSE

FORSLAGETS KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDERNE OG ISÆR FOR SMÅ OG MELLEMLIGE VIRKSOMHEDER (SMV)

Forslagets titel: Forslag til Rådets direktiv om rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

Forslaget

1. *Subsidiaritetsprincippet taget i betragtning hvorfor er det nødvendigt med en fællesskabslovgivning på området, og hvad er hovedmålene herfor?*

Formålet med dette direktiv er, i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er bilag til traktaten, at gennemføre rammeaftalen vedrørende forældreorlov. Ifølge denne artikel er det muligt at iværksætte aftaler, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen. De underskrivende parter har i fællesskab bedt Kommissionen om at forelægge Rådet et forslag. Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse om gennemførelse af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken⁽¹⁾ foretaget en tredobbelt analyse af aftalen. Kommissionen mener, at alle betingelser er opfyldt (de underskrivende parter er repræsentative, bestemmelserne i aftalen er lovgivningsmæssige, og de specifikke bestemmelser vedrørende SMV er overholdt), og at forslaget til Rådets direktiv bør vedtages. Det Europæiske Råd i Madrid var i øvrigt yderst tilfredse med indgåelsen af denne aftale.

Konsekvenser for virksomhederne

2. *Hvem vil blive berørt af forslaget?*

Alle virksomheder og alle arbejdstagere vil kunne blive berørt af rammeaftalen, uafhængigt af aktivitetssektor og af virksomhedens størrelse.

3. *Hvilke foranstaltninger skal virksomhederne træffe for at efterleve forslaget?*

Virksomhederne har visse muligheder for at afhjælpe fraværet af arbejdstagere, der er på forældreorlov. De vigtigste muligheder er:

- ansættelse af en stedfortræder
- fordeling af arbejdet på kollegerne
- arbejdet bliver liggende, til den pågældende vender tilbage.

⁽¹⁾ KOM(93) 600 endelig udg.

4. *Hvilke økonomiske virkninger kan forslaget få?*

Indførelse af forældreorlov bidrager også til gennemførelse af det andet prioriterede område, der blev fastsat af Det Europæiske Råd i Esen - indførelse af nye, fleksible former for arbejdstilrettelæggelse. Denne fleksibilitet skal imødekomme behovene hos de virksomheder, som over for den internationale konkurrence må øge deres konkurrenceevne. Der skal ligeledes tages hensyn til arbejdstagerens interesser, og de skal have mulighed for i højere grad at kunne tilpasse deres arbejdstid til deres behov. En aftale herom mellem arbejdsmarkedets parter, som er resultatet af forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, synes at være det, der er mest hensigtsmæssigt til at forene de to parter interesser.

Den garanti for bevarelse af beskæftigelse, som er knyttet til forældreorlov, bør kunne styrke båndene til arbejdsmarkedet - hvor der ellers tidligere var tale om et brud med arbejdslivet - hvilket kan være en fordel for både arbejdstagere og virksomheder. Arbejdstagerne kan undgå nogle omkostninger ved at skulle genindsluses i erhvervslivet og bevare de erhvervs erfaringer, de har opnået, og deres anciennitet hos deres arbejdsgiver. Arbejdsgiverne bevarer den arbejdskraft, som de har uddannet, og skal, alt efter hvordan de har erstattet medarbejderen, der er på orlov, ikke påtage sig nye udgifter for at ansætte eller uddanne nyt personale.

5. *Indeholder forslaget foranstaltninger, som tager hensyn til den specifikke situation i små og mellemstore virksomheder (begrænsede eller anderledes krav, etc)?*

Ja, jf. punkt 17-21 i begrundelsen til forslaget.

Høring

6. *Listen over organisationer, som er blevet hørt om forslaget, og som har fremført væsentlige elementer i deres forslag.*

Listen over organisationer, der er blevet hørt, er vedlagt som bilag. Med hensyn til deres holdning henvises til punkt 14 i begrundelsen.

ISSN 0254-1438

KOM(96) 26 endelig udg.

DOKUMENTER

DA

04

Katalognummer: CB-CO-96-048-DA-C

ISBN 92-78-00156-2

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
L-2985 Luxembourg