

UDENRIGSMINISTERIET

1252

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Tel. +45 33 92 00 00
Fax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
Telex 31292 ETR DK
Telegr. adr. Etrangeres
Girokonto 300-1806

Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EUK

24. september 2004



Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 1. oktober 2004 – dagsordenspunkt rådsmøde (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerbeskyttelse) den 4. oktober 2004 – vedlægges Socialministeriets, Indenrigs- og Sundhedsministeriets og Beskæftigelsesministeriets notat om de punkter, der forventes optaget på dagsordenen.

Anders Fogh Rasmussen

Aktuelt notat

Socialministeriet
(Ligestillingsafdelingen)
Sundhedsministeriet
Beskæftigelsesministeriet

24. september 2004
J.nr. 7113-0003

Rådsmøde for ministre for beskæftigelse, sociale forhold, sundhed og forbrugerbeskyttelse den 4. oktober 2004

Dagsordenen forventes at se således ud:

1. **Forslag til Rådets direktiv om ligebehandling af mænd og kvinder i adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.**
KOM(2003) 657
- Politisk enighed Side 3

2. **Meddelelse fra Kommissionen: Modernisering af den sociale beskyttelse med henblik på udvikling af tilgængelig og bæredygtig sundhedspleje og ældrepleje af høj kvalitet; understøtte nationale strategier ved anvendelse af den åbne koordinationsmetode.**
KOM(2004)304
- Godkendelse af udtalelse fra Komitéen for Social Beskyttelse Side 9

3. **Tjenesteydelser af generel interesse.**
- Politisk offentlig debat Side 11

4. **Forslag til rådsforordning om ændring af forordning (EF) nr. 2062/94 vedrørende oprettelse af Bilbao-agenturet.**
KOM(2004)50
- Generel indstilling Side 12

5. **Forslag til rådsforordning om ændring af forordning (EF) nr. 1365/75 om oprettelse af Dublin-instituttet.**
KOM(2004)57
- Generel indstilling Side 15

6. **Europa-Parlamentets og Rådets direktivforslag om ændring af direktiv 2003/88/EF vedrørende visse aspekter af organisering af arbejdstiden.**
- Udveksling af synspunkter Side 17

7. **Ændringsforslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsvilkår for vikaransatte.**
KOM(2002)149
- Drøftelse Side 20



8. Eventuelt

s. 2/30

- a) Resultatet af Kommissionens offentlige høring (Grønbogen) om det udvidedes EU's fremtidige politik vedr. ligebehandling og ikke-forskelsbehandling.**

KOM(2004)379

Side 26

- b) Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om de europæiske parters aftale om visse aspekter af arbejdsvilkårene for mobilt jernbanepersonale, som bevæger sig over grænserne.**

- Præsentation ved Kommissionen

Side 29



1. **Forslag til Rådets direktiv om ligebehandling af mænd og kvinder i adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.**

s. 3/30

KOM(2003) 657

- Politisk enighed

Baggrund og indhold

Med hjemmel i traktatens artikel 13 har Kommissionen den 14. november 2003 fremlagt et forslag til Rådets direktiv om ligebehandling af kvinder og mænd i adgang til og levering af varer og tjenesteydelser. Direktivet skal efter proceduren i artikel 13 vedtages i enstemmighed.

Direktivforslaget har tidligere været behandlet i Folketingets Europaudvalg den 28. maj 2004 og i Rådsmøde den 1. juni 2004. Denne kommenterede dagsorden er derfor i et vist omfang identisk med den dagsorden, der blev fremlagt forud for Rådsmødet den 1. juni 2004.

Efter artikel 13 har Fællesskabet beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling af en række forskellige årsager, herunder køn.

Kommissionen har fået gennemført flere direktiver, der angår ligebehandling på arbejdsmarkedet. Kommissionen mener, at diskrimination på grund af køn også finder sted uden for arbejdsmarkedsforhold og har derfor fremsat et direktiv om ligebehandling uden for arbejdsmarkedet. Det har blandt andet været overvejet at regulere fremstillingen af kønnene i medierne, men af hensyn til ytringsfriheden er dette ikke foreslået i direktivforslaget.

Efter forhandlinger i rådets arbejdsgruppe for sociale spørgsmål (Socialgruppen) er strukturen i direktivets bestemmelse om formål, omfang og undtagelser ændret i forhold til det oprindelige forslag med henblik på bedre klarhed. Den oprindelige artikel 1 er nu delt op i artikel 1, 2a og 3a angående henholdsvis formål, område og undtagelser.

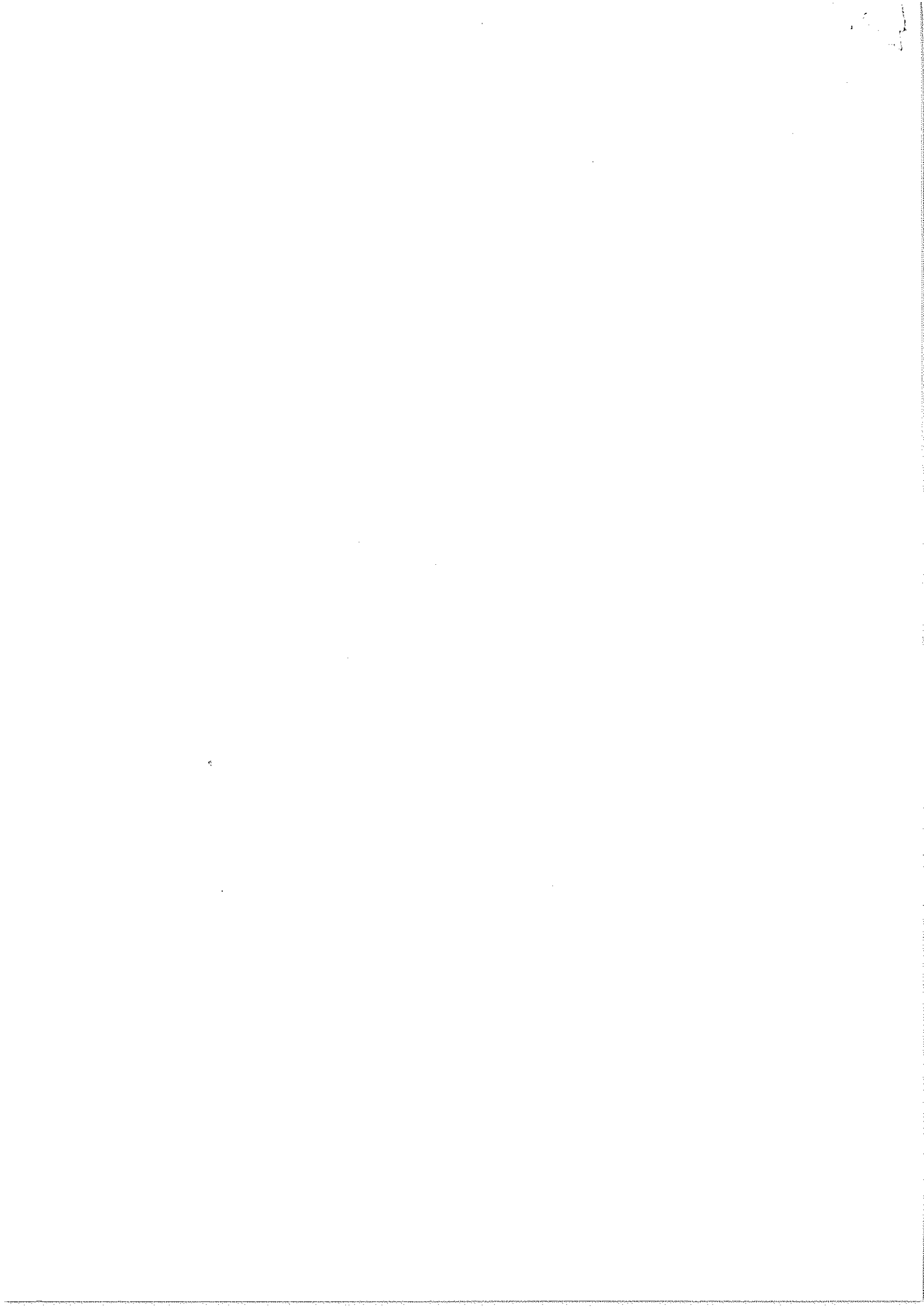
Efter artikel 1 er direktivets formål at bekæmpe diskrimination på grund af køn i adgang til og levering af varer og tjenesteydelser for at gennemføre ligebehandlingsprincippet i medlemsstaterne.

I artikel 2 findes definitioner på direkte og indirekte forskelsbehandling og chikane og seksuel chikane.

Ved artikel 2a fastsættes, at direktivet omfatter alle personer, som udbyder varer og tjenesteydelser, der er tilgængelig for offentligheden, herunder bolig. Det gælder for både den offentlige og private sektor.

Ved direktivforslagets artikel 3 forbydes direkte diskrimination, indirekte diskrimination, chikane og seksuel chikane. Bestemmelsen svarer til en bestemmelse i direktivet om ændring af direktivet om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Efter artikel 3a gælder direktivet ikke for adgang til varer og levering af tjenesteydelser, der er tiltænkt udelukkende eller fortrinsvis det ene køn, og som er



begrundet i et rimeligt formål. For eksempel tilbud om ophold i et privat hjem eller ydelse af assistance til personer, der har været udsat for kønsrelateret vold.

s. 4/30

Artikel 4 om forbud mod at bruge køn som grundlag for beregning af forsikringspræmier og – ydelser i forsikringer er på baggrund af Rådsmødet den 1. juni 2004 og ved forhandlingerne i Socialgruppen foreslået ændret. Fra at være et ubetinget forbud mod forskelsbehandling, er det foreslået, at som hovedregel forbydes forskelsbehandling, men medlemsstaterne kan fravige reglen, når der foreligger aktuarmæssige data, der kan begrunde forskelsbehandling. Der foreligger endnu ikke et endeligt tekstforslag, jf. afsnit 5.

Baggrunden for artikel 4 er, at det er sædvanligt, at forsikringer tilbydes på forskellige vilkår til kvinder og mænd i for eksempel forsikringer for motorkørsel, helbred og livsforsikringer, herunder pensioner. Medlemslandenes systemer er forskellige for kvinder og mænd inden for forskellige typer forsikringer. Artiklen omfatter privattegnede forsikringer uden relationer til arbejdsmarkedsforhold.

Kommissionen omtaler i begrundelsen for forslaget, at for så vidt angår statistiske beregninger, der har baggrund i kønnenes forskellige levetid, har faktorer, der har tilknytning til livsstil mere betydning for levetiden end kønnet. Der nævnes for eksempel ægteskabelig stilling, beskæftigelse/ikke beskæftigelse, rygning og ernæring.

Kommissionen konkluderer, at ligebehandling af kvinder og mænd er en fundamental ret. Kommissionen mener, at frihed til at fastsætte forsikringstariffer må være underlagt denne ret, og at differentiering, som det sker i dag, er uacceptabelt. For at undgå spekulation i at flytte forsikringer fra det ene land til det andet, bør regulering af forsikringsområdet foregå på en måde, så alle lande bliver omfattet af den samme regulering. Kommissionen foreslår en særlig lang periode på 6 år for landenes implementering af forslaget om ligebehandling i forsikringer.

Efter artikel 5 kan medlemsstaterne vedtage særlige foranstaltninger for at forebygge eller kompensere for ulemper på grund af køn.

Efter artikel 6 kan medlemsstaterne indføre eller bibeholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelse af princippet om ligebehandling af kvinder og mænd end bestemmelserne i direktivet.

Direktivforslaget pålægger i artikel 7 medlemsstaterne at sikre juridiske og/eller administrative procedurer til, at forurettede kan få gennemført deres ret og mulighed for at få godtgørelse eller erstatning. Bestemmelsen svarer til en bestemmelse i direktiv 2002/73 om ændring af rådets direktiv om ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

Direktivforslaget indeholder i artikel 8 en regel om delt bevisbyrde, svarende til bevisbyrdereglen i direktiverne om ligebehandling på arbejdsmarkedet.



Efter artikel 9 skal medlemsstaterne indføre de nødvendige foranstaltninger til at beskytte enkeltpersoner mod ufordelagtige følger som reaktion på en klage (viktimisering).

s. 5/30

I artikel 11 pålægges det medlemsstaterne at etablere et organ eller organer, der skal fremme, analysere overvåge og understøtte arbejdet med ligebehandling, og som skal assistere forurettede i gennemførelse af klager, svarende til bestemmelser i direktiverne om ligebehandling på arbejdsmarkedet.

Efter artikel 13 fastsætter medlemsstaterne de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til direktivet.

Efter artikel 15 skal medlemsstaterne afrapportere og informere om direktivet hvert 5. år.

Gældende dansk ret

Lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 553 af 2. juli 2002, er en generel lov, der fastsætter, at arbejdsgivere, myndigheder og organisationer skal behandle kvinder og mænd lige inden for offentlig forvaltning og erhvervsmæssig og almen virksomhed. Endvidere er der lovgivning om ligebehandling af mænd og kvinder i arbejdsmarkedspensionerne, jf. bekendtgørelse nr. 775 af 29. august 2001 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger. Denne lov er ikke omfattet af direktivet.

Høring

Forslaget til ligestillingsdirektivet har været i bred høring til ministerier og organisationer mv., samt til medlemmerne af EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold, og der er modtaget følgende kommentarer:

Ligestillingsnævnet: Peger på, at vedtagelsen af direktivet vil kræve lovændringer. Ligestillingsloven skal ændres, idet direktivet forpligter "alle personer" og ligestillingsloven alene "arbejdsgivere, myndigheder eller organisationer". Endvidere skal indføres en bestemmelse om, at visse former for forskelsbehandling ikke er omfattet, nemlig ydelser, der er tiltænkt udelukkende eller fortrinsvis det ene køn (kønsopdelt svømmeundervisning eller klubber for det ene køn), en bestemmelse med definitioner på forskellige former for forskelsbehandling (chikane, seksuel chikane, direkte og indirekte forskelsbehandling), og en bestemmelse om beskyttelse mod forfølgelse af en klager (viktimisering). Lovgivningen vedr. unisex i forsikringsberegninger skal også ændres.

Dansk Arbejdsgiverforening: Har ingen bemærkninger, da direktivet ikke berører arbejdsmarkedet. Går ud fra, at der i Danmark ikke nedsættes nye organer mv.

Dansk Industri: Har ingen bemærkninger og går ud fra – vedr. direktivets forslag om oprettelse af organ, som har til formål at fremme ligestillingen - at denne funktion allerede varetages af Ligestillingsnævnet.



Landsorganisationen i Danmark: Bakker op om direktivet, som bør have samme rækkevidde som direktivet om etnisk ligestilling, dvs. at direktivet udvides til at dække social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedsydelse, sociale goder, reklamer/medier samt uddannelse. Ser gerne en afklaring om offentlige tjenesteydelser er omfattet. Vil gerne have oprettet et organ mv. til at analysere ligestilling, fordi Videnscenter for Ligestilling er nedlagt.

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd: Støtter direktivet og beklager, at uddannelse, beskatning og medieindhold ikke er med.

Kvinderådet: Utilfredsstillende, at det ikke er et bredt direktiv, der omfatter sammenhængen mellem arbejds- familie og privatliv, uddannelse, forskning, medier og reklamer samt vold mod kvinder. Opfordrer til at bestemmelsen om forsikringer også gælder ved ændring af eksisterende aftaler, og at direktivet snarest efter vedtagelsen implementeres i lovgivning. anbefaler, at der oprettes en ombudsinstitution.

Dansk Kvindesamfund: Finder forslaget positivt og opfordrer til, at medier bliver omfattet.

KVINFO (center for Information om kvinde og kønsforskning): Går ind for direktivet, som bør gennemføres i den foreliggende form.

Forsikring & Pension støtter ønsket om ligestilling mellem kønnene, men ser en risiko for, at direktivet vil betyde, at i forhold til visse produkter vil mænd, i forhold til andre produkter kvinder, blive dårligere stillet end i dag, uden at det andet køn stilles mærkbart bedre. Finder det afgørende, at eventuelle ændringer kun kommer til at gælde for nye forsikringsaftaler, der indgås, jf. direktivets artikel 4, nr. 1.

Europa-Parlamentets udtalelse

Direktivforslaget har været i høring i Europa-Parlamentet, som den 30. marts 2004 ved en afstemning har givet sin støtte til forslaget med 313 stemmer for og 141 imod forslaget.

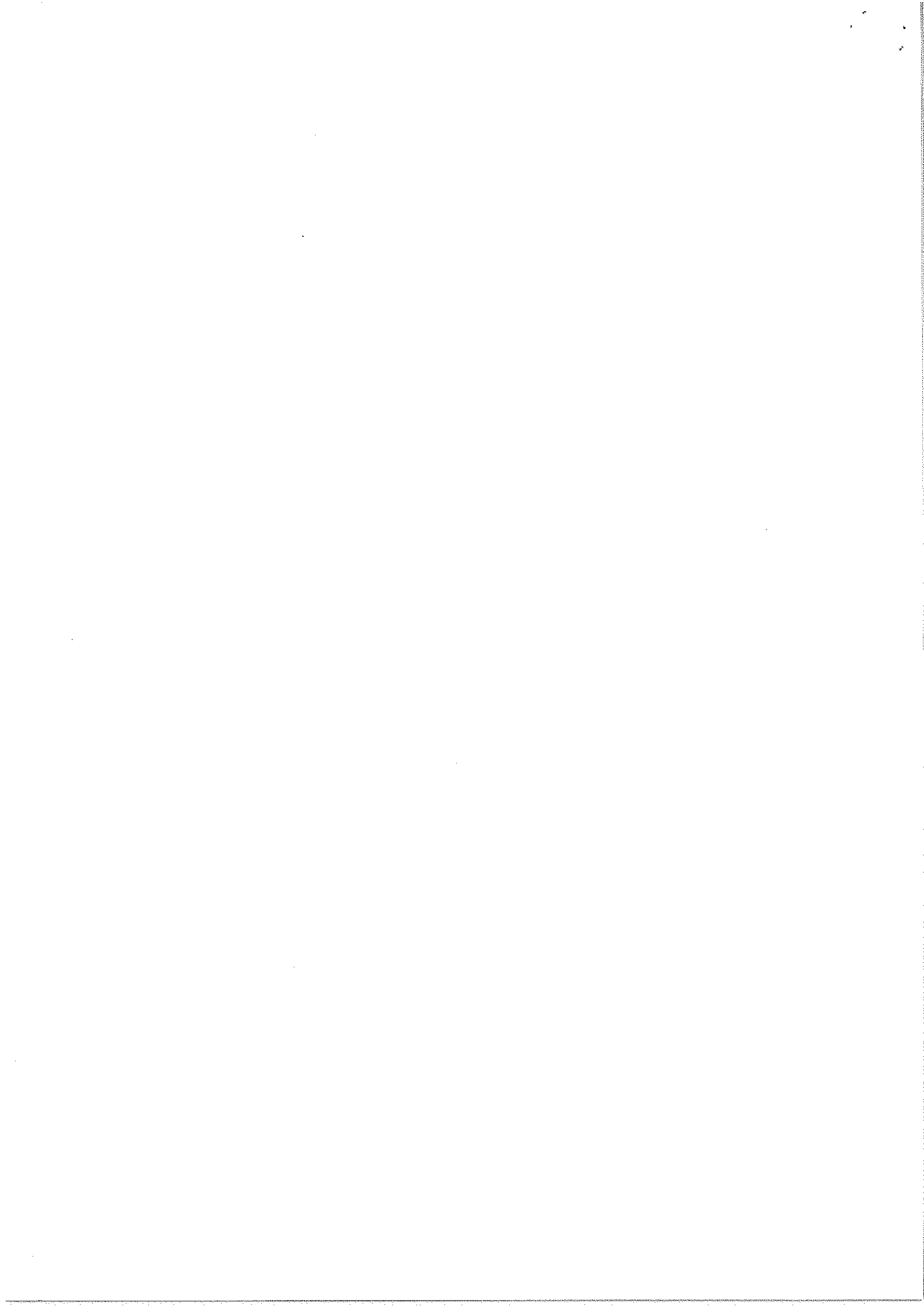
Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen anfører i begrundelsen for forslaget, at ligebehandling af køn er et fundamentalt princip og fremme af ligestilling af kvinder og mænd er en væsentlig arbejdsopgave for Fællesskabet, jf. traktaten artikel 2. Denne bestemmelse suppleres med artikel 3, hvorefter Fællesskabet er forpligtet til at fjerne uligheder og fremme ligestilling i alle aktiviteter.

Regeringen er enig i, at nærheds- og proportionalitetsprincippet er overholdt.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Gennemførelse af direktivforslaget i den foreslåede form kræver lovgivning. Samtlige ministerier er bedt om oplysning om dette. Gennemførelse af et ubetinget forbud om ligebehandling i forsikring, herunder pension vil kræve lovgivning, der hører under Økonomi- og Erhvervsministeriet. Herunder skal lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger ændres på visse punkter for at undgå konkurrenceforvriddning.



Der er ikke taget stilling til på nuværende tidspunkt, om Danmark vil indføre fælleskønsgrundlag i forsikringer. De fleste lande har tilkendegivet, at de ikke vil indføre fælleskønsgrundlag.

Ligestillingsloven skal også ændres på visse punkter, idet direktivet forpligter "alle personer" og ligestillingsloven alene "arbejdsgivere, myndigheder eller organisationer". Endvidere skal indføres en bestemmelse om, at visse former for forskelsbehandlinger ikke er omfattet, nemlig ydelser, der er tiltænkt udelukkende eller fortrinsvis det ene køn, en bestemmelse med definitioner på forskellige former for forskelsbehandling (chikane, seksuel chikane, direkte og indirekte forskelsbehandling), og en bestemmelse om beskyttelse mod forfølgelse af en klager (viktimering).

Fsv. angår artikel 8 om indførelse af delt bevisbyrde kan det oplyses, at tilsvarende bestemmelse allerede er implementeret i lov om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, lov om lige løn og lov om de erhvervstilknyttede sikringsordninger. Den gældende danske lov om ligestilling af kvinder og mænd indeholder tilsvarende bestemmelse.

Til forslaget om et organ, der skal assistere forurettede i gennemførelse af klager kan oplyses, at Ligestillingsnævnet, der er etableret i henhold til ligestillingsloven, behandler klager over forskelsbehandling pga. køn. Ligestillingsnævnets sekretariat giver vejledning i klageadgang. Desuden kan klager behandles ved domstolene.

Til forslaget om et organ eller organer, der skal fremme, analysere overvåge og understøtte arbejdet med ligebehandling skal det bemærkes, at der i Danmark er mange organer, der arbejder med ligestilling, blandt andet universiteterne, Socialforskningsinstituttet og Center for Information om Kvinde- og Kønsforskning. Desuden overvåges ligestillingsarbejdet af kvinde- og mandeorganisationerne, og det bemærkes, at Kvinderådet får et årligt statstilskud til virksomheden.

For så vidt angår spørgsmålet om hvorvidt "social beskyttelse" omfattes af direktivet bemærkes, at "social sikring" er indeholdt i Rådets direktiv 86/378 med senere ændring, der omfatter ligebehandling inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der for eksempel sikrer beskyttelse mod sygdom, invaliditet, alderdom, arbejdsulykker, arbejdsløshed mv. Under forhandlingerne om direktivudkastet i Rådets socialgruppe har Kommissionen oplyst, at direktivet alene omfatter ydelser, der normalt betales for, og at social beskyttelse derfor falder uden for direktivet.

Direktivforslaget antages ikke at have statsfinansielle konsekvenser. Eventuelle afledte statslige merudgifter, der følger af direktivet inden for de respektive ministeriers område, afholdes af de respektive ministerier. Som eksempel kan anføres, at Økonomi- og Erhvervsministeriet eventuelt kan få merudgifter som følge af gennemførelsen af artikel 4 om unisex i forsikringer og Socialministeriet, hvis der kommer meraktivitet i Ligestillingsnævnet.



Samfundsøkonomiske konsekvenser

s. 8/30

Det er ikke muligt at give et skøn over de samfundsmæssige konsekvenser. En omlægning af grundlaget for statistiske beregninger af forsikringer, herunder pensioner, vil i en overgangsperiode, indtil omlægningen er gennemført, nok indebære udgifter for forsikringsselskaberne.

Tidligere forelæggelse

Sagen blev behandlet i Folketingets Europaudvalg den 28. maj 2004 og forelagt til forhandlingsoplæg.



2. Meddelelse fra Kommissionen: Modernisering af den sociale beskyttelse med henblik på udvikling af tilgængelig og bæredygtig sundhedspleje og ældrepleje af høj kvalitet; understøtte nationale strategier ved anvendelse af den åbne koordinationsmetode.

s. 9/30

KOM(2004)304

- Godkendelse af udtalelse fra Komitéen for Social Beskyttelse

Baggrund

I Kommissionens meddelelse "Modernisering af den sociale beskyttelse med henblik på udvikling af tilgængelig og bæredygtig sundhedspleje og ældrepleje af høj kvalitet – understøttelse af de nationale strategier ved anvendelse af den åbne koordinationsmetode" (KOM(2004) 304 endelig) har Kommissionen lagt op til retningslinjer for anvendelse af den åbne koordinationsmetode på det behandlende sundhedsvæsens område. I forlængelse heraf har Komitéen for Social Beskyttelse – med henblik på Rådets stillingtagen – fremlagt en udtalelse over Kommissionens oplæg.

Indhold

Komitéen erindrer om, at det underliggende mål for arbejdet efter den åbne koordinationsmetode vedrørende social beskyttelse er at støtte medlemsstaterne i deres bestræbelser på at udvikle og modernisere deres systemer under vedvarende respekt for medlemsstaternes ansvar for organisering og levering af sundhedstjenesteydelser og medicinsk behandling, herunder styring og ressourcfordeling.

Komitéen kan som udgangspunkt tilslutte sig Kommissionens tilgang til anvendelsen af den åbne koordinationsmetode på det behandlende sundhedsvæsens område, baseret på de tre principper om tilgængelighed, kvalitet og økonomisk bæredygtighed. Processen må imidlertid iværksættes på en gradvis fremadskridende og fleksibel måde med stærk vægt på merværdi, og må ikke indebære nogen overdreven administrativ belastning. Der skal især lægges vægt på proceduremæssige forenklinger med sigte på at undgå unødigt bureaukratisk praksis. De nationale sundhedsministerier skal inddrages direkte i processen, og der skal sikres god forbindelse til Kommissionens nye højniveau-gruppe om sundhedstjenesteydelser og medicinsk behandling og til den foreslåede Rådsgruppe på samme område, ligesom overlappning i forhold til refleksionsprocessen om patientmobilitet skal undgås. Endelig skal samarbejdet med Komitéen om økonomisk politik fortsætte. Samlingen af sundheds- og socialministre under samme Rådsformation skal udnyttes til at sikre et sammenhængende billede af alt arbejde vedrørende sundhed og langtidspleje.

I forhold til de mere specifikke aspekter af Kommissionens udspil lægger Komitéen op til følgende initiativer fra medlemsstaternes side:

- Udarbejdelse i foråret 2005 af foreløbige, korte og præcise politiske tilkendegivelser baseret på principperne om tilgængelighed, kvalitet og økonomisk bæredygtighed i Kommissionens udspil; der skal være tale om brede politiske sigtelinjer med fokus på de væsentligste udfordringer og reformbestræbelser. Forberedelsen heraf skal samtidig skabe grundlag for dialog med nationale interessenter.
- Forberedelse af fælles målsætninger, der kan understøtte anvendelsen af den åbne koordinationsmetode på det behandlende sundhedsvæsens område, skal



baseres på de tre principper om tilgængelighed, kvalitet og økonomisk bæredygtighed, der i første omgang bør anvendes som ramme for udarbejdelse af de foreløbige politiske tilkendegivelser og som værktøj til at illustrere de nationale hovedproblemer og politiske sigtelinjer; videre arbejde med fastlæggelse af fælles målsætninger vil skulle finde sted i 2006 op til næste skridt i udviklingsprocessen.

- Udarbejdelse af fælles indikatorer skal i første række sigte imod at skabe en fælles forståelse og derved lette udveksling af ideer; dette arbejde skal i første omgang trække på allerede foreliggende data fra en række kilder, herunder WHO og OECD. Komitéen tilslutter sig Kommissionens forslag om, at medlemslandene i de foreløbige rapporter i foråret 2005 skal opfordres til at oplyse om relevante data, indikatorer og mål, som anvendes nationalt.

Danske regler

Spørgsmålet er ikke reguleret i dansk ret.

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Sagen berører ikke nærheds- og proportionalitetsprincippet, idet der ikke er tale om nogen form for retlig regulering af medlemsstaternes forhold, men alene om et samarbejde mellem medlemslandene inden for rammerne af den åbne koordinationsmetode.

Høring

Udtalelsen er forelagt for Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold samt for Specialudvalget for sundhed til udtalelse.

Amtsrådsforeningen har henvist til, at ansvaret for de udførende opgaver på sundhedsområdet i mange medlemsstater ligger på regionalt eller lokalt niveau, hvorfor udtalelsen eksplicit bør fremhæve betydningen af, at det regionale og lokale niveau som vigtige aktører og i overensstemmelse med den åbne koordinationsmetode inddrages i udformning af nationale handlingsplaner, fastlæggelsen af indikatorer samt kriterier for benchmarking.

Tidligere forelæggelse

Sagen har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Sagen har ikke i sig selv lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Sagen har ikke i sig selv samfundsøkonomiske konsekvenser for Danmark.



3. Tjenesteydelser af generel interesse. *- Politisk offentlig debat*

s. 11/30

Indledning og baggrund

Kommissionen udsendte den 12. maj 2004 en hvidbog om tjenesteydelser af almen interesse. Heri blev det annonceret, at Kommissionen i løbet 2005 vil udsende en meddelelse specielt om tjenesteydelser på sundhedsområdet og på det sociale område.

På denne baggrund har formandskabet ønsket afholdt en debat på rådsmødet om sociale tjenesteydelser af almen interesse. Formandskabet har på forhånd udpeget nogle medlemsstater til at komme med indlæg ud fra en betragtning om, at der ikke ønskes en fuld bordrunde. Danmark er ikke blandt de udpegede.

Ifølge formandskabet er formålet med debatten at bidrage til større klarhed og forudsigelighed vedrørende sociale tjenesteydelsers virkning på regler for det indre marked og konkurrence. Hensigten er ikke at definere en position fra Rådsformationen om arbejdsmarkedet og socialpolitik men at tilvejebringe bidrag til den varslede meddelelse og den kommende "Socialpolitiske Agenda."

Indhold

Formandskabet har på forhånd stillet 3 spørgsmål til styring af debatten. Disse vedrører medlemsstaternes organisation af sociale tjenesteydelser og deres særlige karakteristika sammenlignet med andre tjenesteydelser. Samspillet mellem EU's regler og jurisprudens vedrørende det indre marked og konkurrence og medlemsstaternes kompetence til at definere, organisere og finansiere sociale tjenesteydelser. Endelig spørges om EU's rolle på området, for så vidt angår koordination og/eller lovgivning, den åbne koordinations metodes rolle og subsidiaritetsprincippet.

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Der er tale om en inkonklusiv debat, som ikke vil berøre nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Høring

Der er ikke foretaget høring

Tidligere forelæggelse

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Sagen har hverken statsfinansielle eller lovgivningsmæssige konsekvenser

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Sagen har ingen samfundsøkonomiske konsekvenser



4. Forslag til rådsforordning om ændring af forordning (EF) nr. 2062/94 vedrørende oprettelse af Bilbao-agenturet.
KOM(2004)50
- *Generel indstilling*

s. 12/30

Baggrund

Rådet har den 26. april 2004 modtaget Kommissionens meddelelse om en evaluering af det europæiske arbejdsmiljøagentur i Bilbao og et forslag til Rådets forordning om ændring af den eksisterende forordning nr. 2062/94 – statuten – for Agenturet, KOM(2004)50 endelig. Forslaget har hjemmel i TEF art. 308, hvilket kræver enstemmighed, og at Europa-Parlamentet høres.

Arbejdsmiljøagenturet i Bilbao blev oprettet som et trepartsorgan med rådsforordning nr. 2060/94 og har været fuldt operationelt siden 1996. Med den nye Europæiske Arbejdsmiljøstrategi fra 2002 (KOM(02)118) skal Arbejdsmiljøagenturet spille en central rolle, bl.a. ved at give fællesskabsinstanser, medlemsstaterne og arbejdsmiljøaktørerne i medlemsstaterne alle relevante tekniske, videnskabelige og økonomiske informationer om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet.

Baggrunden for forslaget er for det første en nødvendig ændring som følge af udvidelsen, hvilket bl.a. har betydning for sammensætningen af agenturets bestyrelse. Forslaget drejer sig i hovedsagen om at styrke den strategiske rolle for bestyrelsen, således at mere administrative spørgsmål overlades til forretningsudvalget.

Forslaget skal ses i sammenhæng med tilsvarende ændringer af statuten for det europæiske institut til forbedring af livs- og arbejdsvilkårene, som ligger i Dublin samt CEDEFOP (erhvervsuddannelser).

Forslaget er for det andet en opfølgning på anbefalinger fra den eksterne evaluering, som Agenturet har været genstand for.

Indhold

Forslagene til ændringer af forordningen falder i fire hovedgrupper:

Præcisering af Agenturets formål og opgaver

Det bliver præciseret at Agenturets opgave er at bidrage til den nye fællesskabsstrategi om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, og at agenturet ikke alene skal indsamle og formidle oplysninger, men også foretage selvstændige analyser.

Effektivisering af bestyrelsesarbejdet

Bestyrelsens arbejdsgange forbedres og dens strategiske rolle styrkes. I forslaget anerkendes forretningsudvalget og interessegrupperne formelt. I konsekvens heraf lægges der op til, at bestyrelsen kun skal mødes én gang årligt mod i dag to gange. Den særlige ordning, hvor regeringsrepræsentanterne i bestyrelsen hver har to stemmer, mens repræsentanterne fra arbejdsmarkedets parter fra hvert medlemsstat hver har én, foreslås ophævet.



Det foreslås samtidig, at forretningsudvalget skal bestå af otte medlemmer, nemlig formanden og de tre næstformænd fra bestyrelsen, de tre koordinatore og yderligere en repræsentant for Kommissionen.

Styrkelse af arbejdsmarkedets parters rolle i netværket

De nationale "focal points" er en væsentlig del af Agenturets arbejde, herunder i forbindelse med formidling af Agenturets materialer. Det præciseres, at arbejdsmarkedets parter skal inddrages i udførelsen af opgaven som "focal points".

Styrkelse af samarbejdet med andre fællesskabsinstanser

Det understreges, at der er et samarbejde med Dublin-instituttet, og at disse to institutioner ikke udfører dobbeltarbejde. Den præcise arbejdsdeling mellem de to institutioner bliver nu en del af forordningen.

Danske regler

Der er ingen danske regler på området.

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Det er Agenturets opgave at yde bistand til EU og medlemsstaterne, når de træffer foranstaltninger eller formulerer retningslinier for deres arbejde inden for deres respektive kompetenceområder. Forslaget er efter regeringens opfattelse i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Høring

Forslaget har været sendt i høring i EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold. Der er modtaget følgende høringssvar:

LO og FTF kan støtte den foreslåede ændring af forordningen. Forretningsudvalget vil fremover få en helt afgørende betydning for, at agenturet bliver vel-fungerende og kan løse sine opgaver. LO mener, at det nødvendigt at udvide forretningsudvalget til fem medlemmer fra hver gruppe i stedet for de foreslåede to, så Forretningsudvalget bliver i stand til at repræsentere en bestyrelse på 75 personer på en reel og repræsentativ måde.

DA finder det særdeles tilfredsstillende - men også nødvendigt - at Agenturet fortsat vedbliver med at være et trepartsorgan. DA finder det afgørende, at der sikres mulighed for at arrangere supplerende møder i bestyrelsen, når det anses for nødvendigt. Det er DA's vurdering, at det bliver ganske vanskeligt efter udvidelsen af EU at få repræsenteret EU-landenes holdninger tilstrækkeligt, hvis forretningsudvalget omfatter så få repræsentanter, som det er foreslået. DA havde hellere set, at forretningsudvalget omfattede f.eks. 4-6 medlemmer pr. interessegruppe samt et medlem af kommissionen (jf. "Joint Opinion", Bilbao-agenturet, CEDEFOP og Dublin-instituttet). DA kan endvidere støtte forslaget om, at regeringsgruppen som de øvrige grupper fremover også har én stemme i bestyrelsen.

Ledernes Hovedorganisation hilser initiativet velkommen og kan fuldt ud tilslutte sig indholdet, som beskrevet i de fire hovedgrupper af forslag til ændringer af forordningen for Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur.



AC og FA har ikke bemærkninger til forslaget.

s. 14/30

Europa-Parlamentets udtalelse

Europa-Parlamentets udtalelse foreligger endnu ikke.

Tidligere forelæggelser

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget har ingen lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser i Danmark.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget har ingen direkte samfundsøkonomiske konsekvenser i Danmark.



5. Forslag til rådsforordning om ændring af forordning (EF) nr. 1365/75 om oprettelse af Dublin-instituttet.
KOM(2004)57
- *Generel indstilling*

Baggrund og indhold

Rådet har den 26. april 2004 modtaget Kommissionens forslag til ændring af den eksisterende forordning (statut) for det europæiske institut til forbedring af livs- og arbejdsvilkårene, det såkaldte Dublin-institut (KOM(2004)57). Retsgrundlaget er TEF art. 308, hvilket kræver enstemmighed, og at Europa-Parlamentet høres.

Baggrunden for forslaget er for det første en nødvendig ændring som følge af udvidelsen, hvilket bl.a. har betydning for sammensætningen af agenturets bestyrelse. Forslaget drejer sig i hovedsagen om at styrke den strategiske rolle for bestyrelsen, således at mere administrative spørgsmål overlades til forretningsudvalget. Samtidig anerkendes forretningsudvalget formelt set i de nye forslag til ændringer af rådsforordningen. I konsekvens heraf lægges der op til, at bestyrelsen kun skal mødes én gang årligt mod i dag to gange.

Det foreslås, at forretningsudvalget skal bestå af otte medlemmer, nemlig formanden og de tre næstformænd fra bestyrelsen, de tre koordinatore og yderligere en repræsentant for Kommissionen.

Desuden foreslås der, at de uafhængige eksperter, som er tilknyttet til Dublin-instituttet som rådgivere, ikke nødvendigvis skal bestå af én repræsentant fra hvert medlemsland.

Endelig vil der med ændringsforslagene ske det, at de ansatte i Dublin-instituttet ansættes på samme vilkår som andre ansatte i EU-institutionerne.

Forslaget skal ses i sammenhæng med tilsvarende ændringer af statuten for Bilbao-agenturet og CEDEFOP (erhvervsuddannelser).

Forslaget er for det andet en opfølgning på anbefalinger fra den eksterne evaluering, som instituttet har været genstand for.

Danske regler

Der findes ingen danske regler på området.

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen skriver i forslaget, at etableringen og driften af instituttet er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet, da det tilvejebringer data og analyser, der støtter formuleringen af EU-politikker vedr. arbejds- og levevilkår. Regeringen er enig i denne vurdering.



Høring

s. 16/30

Forslaget har været i høring hos medlemmerne af EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold. Der er indkommet følgende bemærkninger:

DA og FTF er af den opfattelse, at forretningsudvalget bør udvides fra 2 til 4 - 6 repræsentanter fra hver af de tre parter.

DA udtrykker en vis reservation over for formuleringen i artikel 10, hvoraf det fremgår, at bestyrelsen efter forslag fra direktøren træffer de nødvendige foranstaltninger for at indhente bidrag fra uafhængige eksperter. DA ønsker ikke, at muligheden bør være betinget af forslag fra direktøren.

DSI lægger vægt på, at man fra dansk side arbejder for, at Det europæiske Handicapforum får plads i instituttets bestyrelse.

Tidligere forelæggelse

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget har ikke lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget har ingen direkte samfundsøkonomiske konsekvenser.



6. Europa-Parlamentets og Rådets direktivforslag om ændring af direktiv 2003/88/EF vedrørende visse aspekter af organisering af arbejdstiden.

- *Udveksling af synspunkter*

Baggrund

Kommissionen har den 22. september 2004 fremlagt et direktivforslag om ændring af direktiv 2003/88/EF vedrørende visse aspekter af organiseringen af arbejdstiden (KOM(2004)607). Forslaget har hjemmel i TEF art. 137 og kan vedtages med kvalificeret flertal efter den i artikel 251 beskrevne fremgangsmåde (fælles beslutningstagen).

De problemer i forhold til arbejdstidsdirektivet, som blev skabt med SIMAP-dommen og forstærket med JAEGER-dommen, har tidligere været behandlet i Folketingets Europaudvalg, der senest i foråret 2004 blev orienteret om status i den proces, som nu har ført til udarbejdelse af et forslag til ændring af arbejdstidsdirektivet. Denne proces har i overensstemmelse med traktatens artikel 138 inddraget arbejdsmarkedets parter, der imidlertid meddelte Kommissionen, at man ikke ønskede at indlede forhandlinger om en aftale i medfør af traktatens artikel 139.

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 kompenserende hviletid skal afvikles i fuld udstrækning umiddelbart efter arbejdstids ophør.

Indhold

Direktivforslaget indeholder en ny bestemmelse om, at medlemsstaterne skal tilskynde arbejdsmarkedets parter til at styrke sammenhængen mellem arbejds- og familieliv, men herudover retter direktivforslagets bestemmelser sig netop mod de problemstillinger, der udspringer af SIMAP- og JAEGER-dommene, idet det dog skal nævnes, at den såkaldte "opt out" (hvorefter lønmodtagere individuelt kan fraskrive sig loftet på maksimalt 48 timers arbejde om ugen i gennemsnit) under alle omstændigheder skulle tages op til revision.

For at imødegå risikoen for at ansatte med rådighedsvagter kommer over loftet på 48 timers arbejde ugentligt i gennemsnit, indeholder direktivforslaget en bestemmelse om, at inaktiv rådighedstid ikke medregnes til arbejdstiden, og i den forbindelse indføres der definitioner af rådighedstid og inaktiv rådighedstid i direktivet.

Referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er fortsat 4 måneder som udgangspunkt, men der bliver med direktivforslaget mulighed for at udvide referenceperioden op til et år ved lovgivning, hvilket hidtil kun har været muligt i medfør af kollektiv overenskomst.



For at løse problemet med afvikling af kompenserende hviletid indeholder direktivforslaget en bestemmelse om, at kompenenserende hviletid skal afvikles indenfor rimelig tid og ikke senere end efter 72 timer.

"Opt out'en" bibeholdes, men i beskåret form, idet der under ingen omstændigheder må arbejdes mere end 65 timer om ugen, hvis ikke den enkelte lønmodtagers adgang til at aftale sig ud af loftet på 48 timers arbejde ugentligt i gennemsnit har hjemmel i en kollektiv overenskomst eller aftale. Endvidere må en individuel aftale om at se bort fra loftet på 48 timer ikke løbe længere end et år, men kan dog fornys. Desuden fastsættes det, at sådanne aftaler ikke kan indgås i forbindelse med ansættelsen eller i en eventuel prøvetid.

Muligheden for at indgå individuelle aftaler om at se bort fra loftet på 48 timers arbejde om ugen i gennemsnit skal være hjemlet i overenskomst, men i tilfælde, hvor der ikke findes en overenskomst eller repræsentanter, der kan indgå aftaler på arbejdstagernes vegne, kan der ved lov gives adgang til at indgå sådanne individuelle aftaler.

Det anføres endelig, at direktivet og i særdeleshed "opt out'en" skal tages op til overvejelse 5 år efter, at direktivforslaget træder i kraft.

Danske regler

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. Den forøgede fleksibilitet, der ligger i direktivforslaget, vil kræve ændringer i dansk lovgivning, så arbejdstidsreglerne tilgodeser såvel samfundets som arbejdstagers og arbejdsgivers behov (se nærmere nedenfor under Lovgivningsmæssige konsekvenser).

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Direktivforslaget må betragtes som værende i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet, 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.

Kommissionens forslag om et begrænse "opt out'en" kan diskuteres i forhold til nærhedsprincippet, idet den fratager medlemslandene nogle frihedsgrader i forhold til den eksisterende retstilstand. På den anden side må forslaget først og fremmest anses for at være rettet mod at sikre en bedre beskyttelse af arbejdstagerne i hele EU, samtidig med at man vil skabe lige konkurrencevilkår blandt medlemslandene. Det er således samlet vurderingen, at forslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Høring

Direktivforslaget er blevet sendt i høring i EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold den 23. september 2004, hvorfor der endnu ikke er modtaget høringssvar. Arbejdsmarkedets parter på europæiske plan har været hørt som led i Kommissionens forberedelse af forslaget. EFS har givet udtryk for, at man ikke er tilfreds med Kommissionens ændringsforslag vedr. inaktiv rådighedstid, afvikling af den kompenserende hviletid inden for 72 timer og



bevarelse af "opt out"-en. UNICE har givet udtryk for, at man ikke er tilfreds med den indsnævring af "opt out"-en, der ligger i ændringsforslaget.

s. 19/30

Tidligere forelæggelse

Direktivforslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

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. Her vil de nye definitioner af rådighedstid skulle indarbejdes, mens den hjemmel, der er i § 9 til at udnytte direktivets undtagelsesmuligheder, hvortil "opt out'en" hører, hidtil ikke har været anvendt. En eventuel udvidelse af referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid vil kunne gennemføres med hjemmel i § 9.

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, og også her vil der skulle foretages ændringer, hvis direktivforslaget vedtages.

Forslaget vurderes ikke at have statsfinansielle konsekvenser. Eventuelle konsekvenser vurderes at være positive.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have samfundsøkonomiske konsekvenser. Eventuelle konsekvenser vurderes at være positive.



7. Ændringsforslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsvilkår for vikaransatte.

KOM(2002)149

- Drøftelse

Kommenteret dagsorden vedr. forslag til direktiv vedrørende vikaransattes arbejdsforhold har tidligere været fremlagt forud for rådsmødet den 3. juni 2003.

Baggrund

Kommissionen oversendte den 25. marts 2002 et direktivforslag om arbejdsvilkår for vikaransatte til Rådet (KOM (2002)149 endelig). Forslaget er et minimumsdirektiv og fremsættes med hjemmel i TEU artikel 137, stk. 2, hvilket indebærer fælles beslutningsprocedure, jf. artikel 251 i TEU.

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 fremsatte efter Europa-Parlamentets behandling den 28. november 2002 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.

Nedenfor beskrives forslaget, som det ser ud efter indarbejdelsen af disse ændringsforslag.

Forslaget har reelt ikke været behandlet i Rådet siden da. Formandskabet ønsker nu en frokostdrøftelse af det græske formandskabs forslag om forskellige karensperioder.

Indhold

Forslaget har til formål at etablere et generelt princip om *ligebehandling*, hvorefter vikarbureauansatte vikarer *skal sikres mindst samme* basale arbejdsbetingelser, som hvis vikarerne blev ansat direkte på brugervirksomheden med et identisk eller tilsvarende arbejde.

Det følger endvidere af forslaget, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, gennem kollektive aftaler, at etablere arbejdsvilkår, som



afviger fra princippet om ligebehandling, så længe der sikres et passende beskyttelsesniveau for de vikaransatte.

s. 21/30

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 ligebehandling for vikarer. Formålet er endvidere at etablere en passende ramme for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage til et fleksibelt arbejdsmarked.

Definitioner (artikel 3)

Forslaget indeholder definitioner af følgende begreber: arbejdstager, vikaransat, udsendelse, vikarbureau, brugervirksomhed 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 vikaransat defineres i art. 3, stk. 1 litra b, som har indgået en arbejdsaftale mv. med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed.

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

Brugervirksomhed defineres i artikel 3, stk. 1 d, som enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse vikaren midlertidigt udfører en arbejdsopgave.

Som basale arbejds- og ansættelsesvilkår defineres i artikel 3, stk. 1, f, arbejds- og ansættelsesvilkår, er arbejdstid, hvileperioder, natarbejde, betalt ferie og offentlige fridage og aflønning.

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

Revision af restriktioner eller forbud (artikel 4)

Restriktioner eller forbud mod vikararbejde, som kan opretholdes, skal være begrundet med en generel interesse særligt med hensyn til beskyttelsen af arbejdstagerne. Medlemsstaterne skal revurdere restriktioner eller for at afgøre,



om de særlige forhold fortsat er til stede. Kommissionen skal orienteres om re- vurderingen, og hvor en restriktion opretholdes, skal medlemsstaten informere Kommissionen om, hvorfor man anser restriktionen for nødvendig og begrundet.

Ligebehandlingsprincippet (artikel 5)

Hovedreglen i artikel 5, stk. 1 er, at basale arbejds- og ansættelsesvilkår for vikaransatte mindst skal svare til, hvis vikaren var blevet ansat direkte i brugervirksomheden.

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 mellemp perioder mellem to udsendelser.

Medlemsstaterne kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå kollektive aftaler, der afviger fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, forudsat at der bevares et rimeligt beskyttelsesniveau for vikaransatte i artikel 5, stk. 3.

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. Det græske formandskab foreslog, at denne artikel slettes, idet undtagelsesvilkårene i stedet fastlægges i et nyt stk. 3 i art. 11, jf. nedenfor.

Gennemførelsen af ligebehandlingsprincippet 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 vikaransatte 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 vikaransættelse, skal betragtes som ugyldige og ulovliggøres.

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

Repræsentation (artikel 7)

Vikaransatte 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.

Gennemførelse (artikel 11)

Artiklen indeholder de sædvanlige bestemmelser om gennemførelse. Det græske formandskab foreslog indsættelse af et nyt stk. 3 vedr. undtagelsesvilkårene, hvorved artikel 5, stk. 4, slettes. Der foreslås således en 5-års overgangsperiode. I denne periode har medlemsstaterne mulighed for ikke at anvende ligebehandlingsprincippet ved ansættelser af under X måneders varighed. Inden udløbet af overgangsperioden skal Kommissionen udarbejde en rapport mv. Fra overgangsperiodens udløb og indtil Kommissionen mfl. har truffet beslutning om at fremsætte ændringsforslag, kan undtagelsen fra ligebehandlingsprincippet fortsat anvendes for en periode af 3 år for ansættelse af en varighed på under Y uger.

Danske regler

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

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

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.

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.

Af politiske grunde finder regeringen det tvivlsomt, om der er behov et direktiv på dette område. Såfremt forhandlingerne udmønter sig i et direktivforslag, som imødekommer de danske krav til et sådant, herunder ikke mindst sikrer medlemslandene mulighed for at tilpasse en regulering af vikaransattes ansættelsesforhold til de eksisterende nationale forhold, vil regeringen imidlertid kunne tilslutte sig Kommissionens synspunkter.

Høring

Kommissionens oprindelige forslag har været sendt i høring i EF-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 opfat-



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

s. 24/30

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.

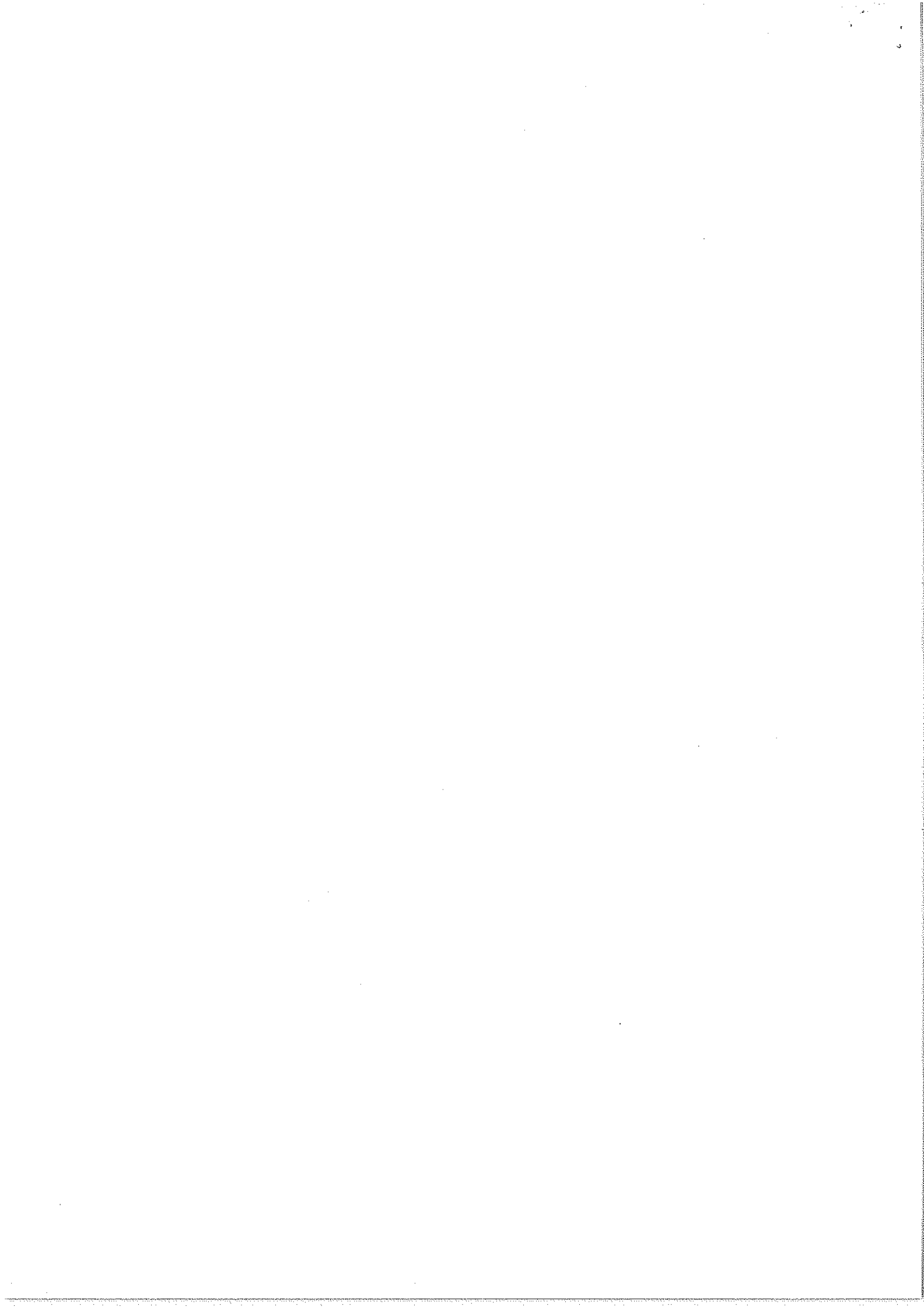
LO støtter generelt, at der udfoldes bestræbelser for at regulere arbejdsforholdene for vikarer. LO er uenig i direktivets "indbyggede målsætning" om, at andelen af vikaransættelser skal øges og lægger i den forbindelse vægt på, at overenskomstbestemmelser, der f.eks. forpligter arbejdsgivere til at 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.

Tidligere forelæggelser

Forslaget har været forelagt Regeringens Udenrigspolitiske Udvalg den 30. maj 2002, den 3. oktober 2002, 28. november 2002, den 27. februar 2003 og den 27. maj 2003.



Forslaget blev endvidere 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.

s. 25/30

Lovmæssige og statsfinansielle konsekvenser

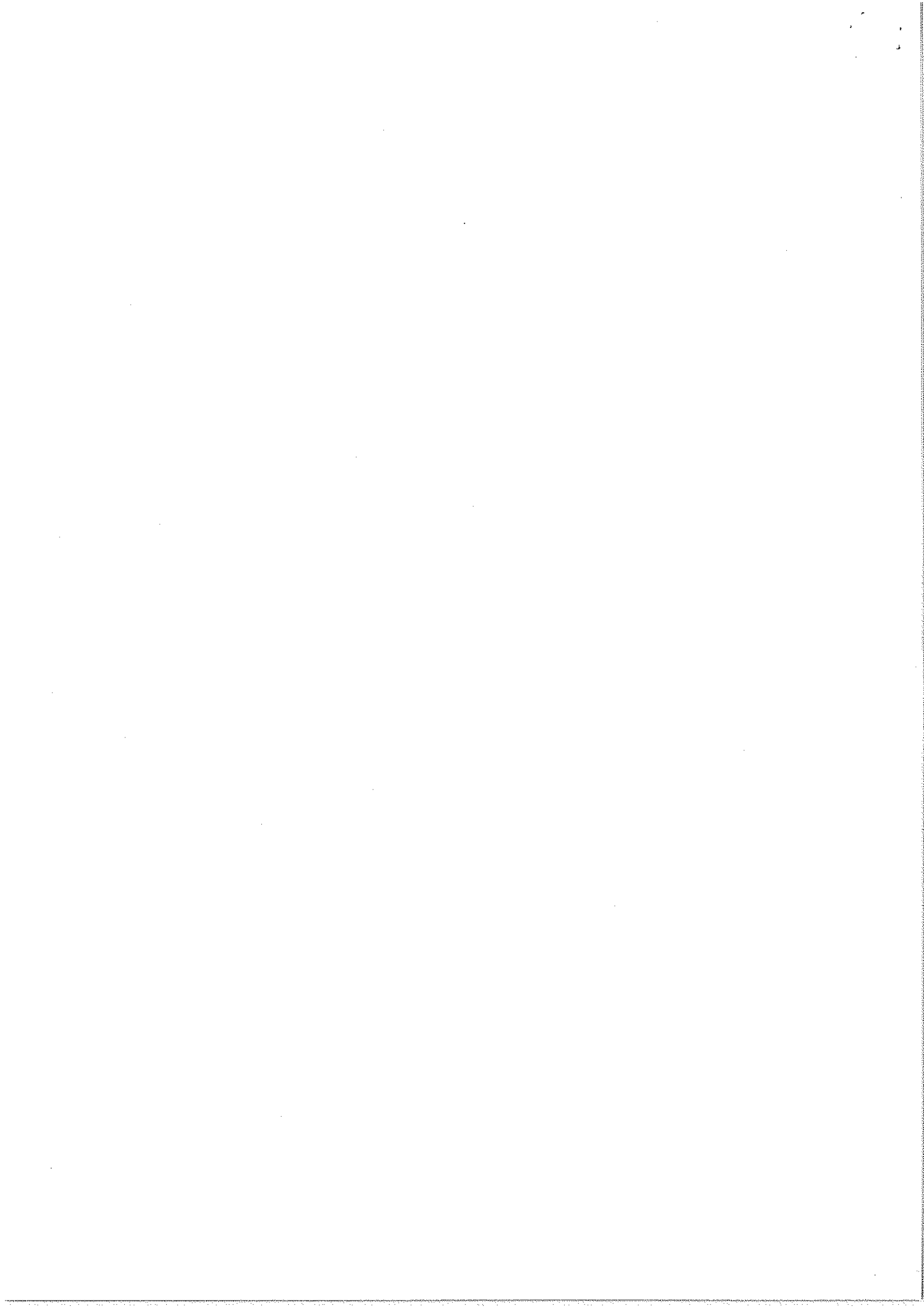
Vedtagelse af forslaget vil indebære, at der skal gennemføres (opsamlings-) lovgivning om vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold, herunder fastsættelse af et ikke-forskelsbehandlingsprincip. Vikarers retsstilling i forhold til funktionærloven vil formentlig ligeledes skulle ændres.

Forslaget skønnes ikke at ville have statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslagets samfundsøkonomiske konsekvenser skønnes at være begrænset til de eventuelle sager, der måtte opstå som følge af ny lovgivning-/overenskomstregulering med hensyn til vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold.

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



8. Eventuelt**a) Resultatet af Kommissionens offentlige høring (Grønbogen) om det udvidedes EU's fremtidige politik vedr. ligebehandling og ikke-forskelsbehandling.**

KOM(2004)379

Baggrund

Rådet modtog den 1. juni 2004 Kommissionens grøn bog "Ligestilling og ikke-forskelsbehandling i den udvidede Europæiske Union", KOM (2004)379.

Kommissionen iværksatte med grøn bogen en høring, hvis frist udløb den 31. august 2004. Kommissionen ønskede hermed at indhente synspunkter om, hvordan EU kan fortsætte og styrke sin indsats mod forskelsbehandling og for ligebehandling. Regeringen har også afgivet et høringssvar til Kommissionen.

Resultaterne af høringen vil blive anvendt i forbindelse med udformningen af Europa-Kommissionens fremtidige politiske strategi for ikke-forskelsbehandling og ligebehandling og danne grundlag for overvejelser hos den nye Kommission, der tiltræder i november 2004. Resultaterne vil endvidere blive taget i betragtning af Kommissionen ved udarbejdelsen af EU's nye sociale og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, der ventes vedtaget i løbet af 2005. Kommissionen vil desuden anvende udfaldet af den offentlige høring i de beretninger om gennemførelse af direktiver og programmer om ikke-forskelsbehandling, den er forpligtet til at fremlægge for Europa-Parlamentet og Rådet i 2005 og 2006.

Indhold

Grønbogen er delt op i et bagudrettet afsnit om hidtidige fremskridt og et fremadrettet afsnit om fremtidige udfordringer. Nedenstående beskrivelse vil koncentrere sig om det fremadrettede afsnit med fokus på de væsentligste elementer.

Udvidelsens betydning

I afsnittet om fremtidige udfordringer anføres det, at ikke-forskelsbehandling er relevant for de 10 nye medlemslande og for ansøgerlande, fordi princippet udgør en del af det solide fundament af grundlæggende rettigheder, som EU bygger på. Lovgivning og politikker om ikke-forskelsbehandling kan understøtte disse landes bestræbelser på at fremme mindretals og udsatte gruppers integration og deltagelse. Udvidelsen bør anvendes til at tilskynde alle medlemsstater til at øge deres indsats for at afhjælpe de vanskeligheder, som mindretallene møder. Dette angår navnlig romaerne.

Det har været en særlig stor udfordring for en række af de nye medlemsstater at indføre retsbeskyttelse for første gang mod diskrimination af forskellige årsager. Gennemførelsen af bestemmelserne om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering har vist sig at være kontroversiel i flere af de nye medlemslande.

I de nye medlemslande er beskæftigelsesfrekvensen for ældre kun 30,5 % i gennemsnit. Der spørges, om det ikke ville være nyttigt at lade de initiativer til



bekæmpelse af forskelsbehandling med hensyn til adgang til beskæftigelse og uddannelse, som fællesskabslovgivningen kræver, indgå som led i en bredere politisk tilgang til at øge beskæftigelsesfrekvensen hos ældre arbejdstagere.

Det anføres, at enstemmighedskravet til vedtagelse af nye direktiver og prioriteringen af fordelingen af de finansielle ressourcer efter udvidelsen udgør en politiske udfordring.

Gennemførelse af de lovgivningsmæssige rammer

I forlængelse af bemærkningerne i første afsnit vedr. den stærke, lovgivningsmæssige ramme i EU i form af direktiverne om etnisk ligestilling og ligebehandling med hensyn til beskæftigelse, bemærkes det, at der er en række mangler ved gennemførelsen af denne ramme. Kommissionen har konstateret en række forsinkelser ved gennemførelsen, manglende gennemførelse af nogle af direktivernes detaljerede bestemmelser samt manglende høring af det civile samfund i forbindelse med gennemførelsen.

På trods af disse betydelige udfordringer inden for de nuværende lovgivningsmæssige rammer er der siden 2000 fremkommet krav om i henseende til visse af de i artikel 13 fastlagte faktorer yderligere at udvide og styrke den beskyttelse, som EU-retten yder mod forskelsbehandling: Det er fremlagt forslag baseret på artikel 13 til et nyt direktiv om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med levering af varer og tjenesteydelser, der argumenteres for yderligere handling i forbindelse med bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af handicap, også uden for beskæftigelsesområdet, og der udføres et aktivt lobbyarbejde af interessegrupper og eksperter for et yderligere antal initiativer. Der er bl.a. tale om initiativer til bekæmpelse af aldersdiskrimination ved levering af varer og tjenesteydelser, et øget beskyttelsesniveau med hensyn til seksuel orientering eller visse minoriteters specifikke behov, f.eks. romaernes.

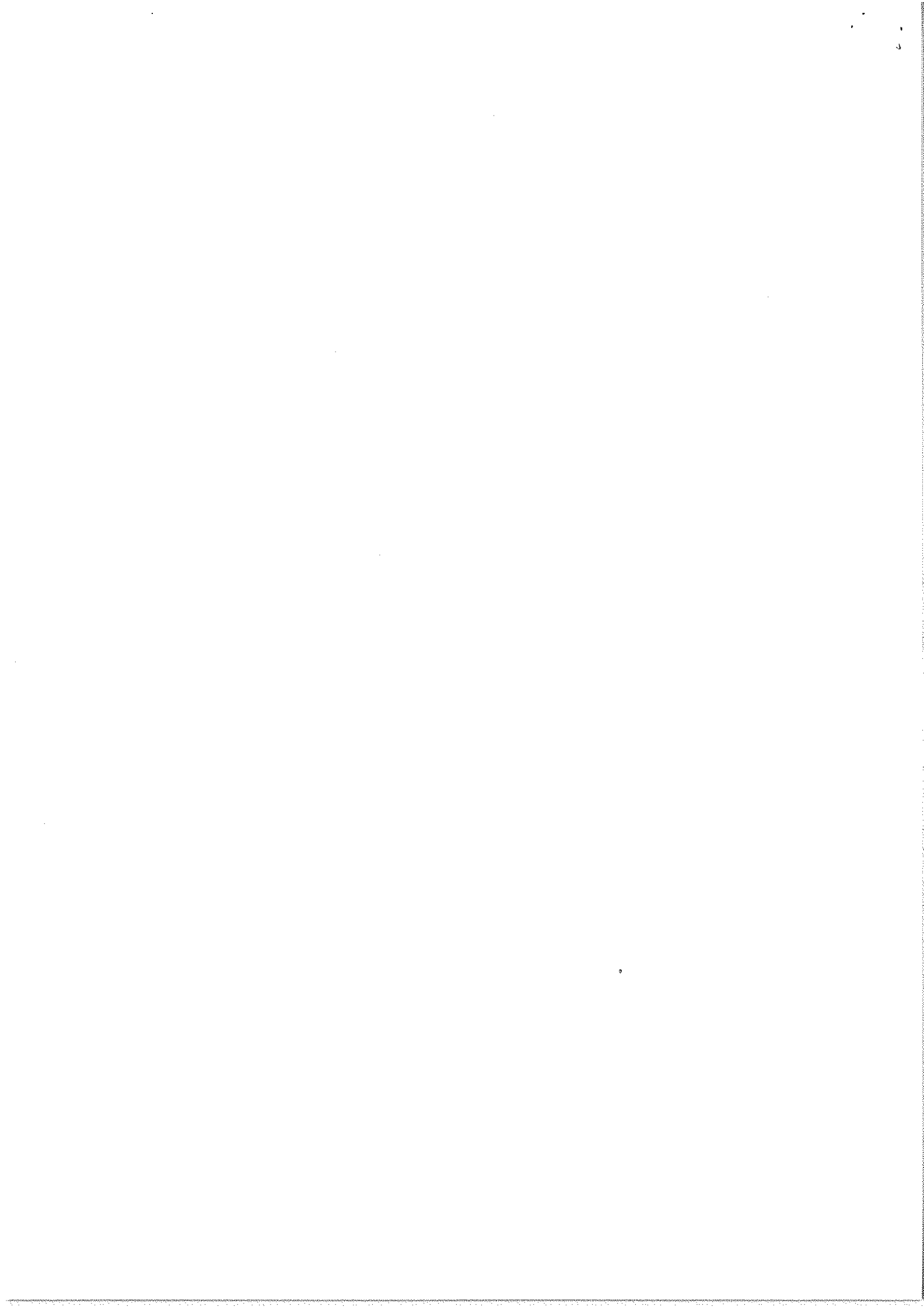
Kommissionen bemærker i den forbindelse, at lovgivning ikke er det eneste tilgængelige redskab på europæisk, nationalt eller regionalt plan til bekæmpelse af forskelsbehandling.

Gældende dansk ret

Ovennævnte direktiver om etnisk ligebehandling og ligebehandling med hensyn til beskæftigelse er gennemført i dansk lov ved henholdsvis lov nr. 378 af 28. maj 2003 om etnisk ligebehandling og lov nr. 253 af 3. april 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling. Sidstnævnte omfatter ikke forbud mod forskelsbehandling p.g.a. alder og handicap, idet arbejdsmarkedets parter har ønsket at forhandle om en aftale om implementering af disse dele af direktivet. For handicappede gælder dog allerede lov om kompensati- on til handicappede i erhverv m.v.

Inden for arbejdsmarkedet gælder endvidere lov om ligeløn og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

Lov om ligestilling af kvinder og mænd, der også gælder uden for arbejdsmarkedet, forbyder forskelsbehandling af kvinder og mænd. Ved loven er etableret



et Ligestillingsnævn, der afgør klager over forskelsbehandling pga. køn, og hvis sekretariat bistår klagerne med vejledning i klageadgang.

s. 28/30



b) **Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om de europæiske parters aftale om visse aspekter af arbejdsvilkårene for mobilt jernbanepersonale, som bevæger sig over grænserne.**

s. 29/30

- Præsentation ved Kommissionen

Baggrund

Kommissionen vil præsentere et direktivforslag om de europæiske parters aftale om visse aspekter af arbejdsvilkårene for mobilt jernbanepersonale, som bevæger sig over grænserne.

Forslaget er endnu ikke fremlagt, og det forventes, at det alene er indholdet af de europæiske parters aftale, der vil blive præsenteret. Sædvanligvis er Kommissionens direktivforslag i disse situationer ganske kortfattet med en henvisning til aftalen.

Nedenstående beskrivelser bygger således udelukkende på de europæiske parters aftale.

Indhold

Det fremgår af de bemærkninger, der udgør indledningen til aftalen mellem ETF (European Transport Workers' Federation) på den ene side og CER (Community of European Railways) på den anden, at de europæiske parter for at styrke beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, for at undgå konkurrenceforvridning som følge af uensartede arbejdsvilkår og for at udvikle jernbanesektoren, herunder trafiksikkerheden, inden for Fællesskabet anmoder om, at deres indbyrdes aftale gennemføres i overensstemmelse med traktatens artikel 139, stk. 2.

Aftalens **anvendelsesområde** er mobile jernbanearbejdere, som er ansat i jernbanetransportvirksomheder, og som er arbejder på togtransporter, der krydser grænser. Det er dog frivilligt at anvende aftalens bestemmelser på lokale og regionale togtransporter, der medtager passager over grænser, eller godstog, der højst kører 15 km efter at have passeret en landegrænse, samt andre togtransporter, der ikke effektivt krydser en landegrænse. Aftalen skal anvendes frem for det generelle arbejdstidsdirektiv (direktiv 2003/88/EF) i det omfang, aftalen indeholder mere specifikke bestemmelser om arbejdstid.

Aftalen fastsætter, at de omfattede jernbanearbejders **daglige hviletid i hjemmet** skal være 12 sammenhængende timer indenfor en 24 timers periode, men én gang indenfor en syvdages periode kan hviletiden nedsættes til 9 sammenhængende timer. I så fald skal de timer, hviletiden er nedsat med, lægges til næste daglige hvileperiode i hjemmet. En betydeligt reduceret daglig hvileperiode i hjemmet må ikke placeres mellem to hvileperioder udenfor hjemmet. Det skal understreges, at den daglige hviletid enten holdes i eller uden for hjemmet, og at den mobile jernbanearbejder altså ikke har krav på to daglige hvileperioder inden for det samme døgn.

I forhold til **daglig hviletid uden for hjemmet** fastsætter aftalen, at denne skal være på mindst 8 sammenhængende timer inden for en 24 timers periode, og at en daglig hvileperiode uden for hjemmet skal efterfølges af en hvileperiode hjemme (dog har arbejdsmarkedets parter adgang til nationalt eller på den en-



kelte jernbanetransportvirksomhed at aftale, at der er mulighed for at afvikle to på hinanden følgende daglige hvileperioder uden for hjemmet, samt hvordan der kompenseres herfor).

Vedrørende **pauser** fastsætter aftalen, at førere ved mellem 6 og 8 timers arbejde har ret til mindst 30 minutters pause, mens der skal gives mindst 45 minutters pause, hvis arbejdstiden er længere end 8 timer. Der skal holdes pause i løbet af arbejdsdagen på en måde, så lønmodtageren friskes op til at arbejde videre, og en del af den samlede pause skal placeres mellem den tredje og den sjette arbejdstime. Der vil kunne holdes pause i forbindelse med, at toget bliver forsinket. Hvis der er to førere, gælder ovenstående ikke, og reglerne om pauser fastsættes i stedet nationalt. For mobile jernbanearbejdere, som ikke er førere, fastsætter aftalen, at de skal have mindst 30 minutters pause, hvis der arbejdstiden er længere end 6 timer.

Om **ugentlig hviletid** fastsættes, at de omfattede jernbanearbejdere for hver syvdagesperiode skal have en uafbrudt hvileperiode på mindst 24 timer oveni en 12 timers daglig hvileperiode i hjemmet. I løbet af et år råder den mobile jernbanearbejder over 104 hvileperioder på 24 timer, hvori de 52 ugentlige 24 timers perioder indgår, og disse inkluderer 12 dobbelte hvileperioder på 48 timer oveni den daglige hvileperiode på 12 timer, inklusive lørdag og søndag, og 12 dobbelte hvileperioder oveni den daglige hvileperiode på 12 timer, som ikke nødvendigvis omfatter lørdag og søndag.

I relation til **køretid** fastsætter aftalen, at den tid, føreren styrer lokomotivet, fraregnet tid til bugsering, højst må udgøre 9 timer på en dagvagt og 8 timer på en nattevagt beliggende mellem to daglige hvileperioder. I løbet af to uger må der højst køres 80 timer fraregnet tid til bugsering.

For så vidt angår **registrering** fastsætter aftalen, at oplysning om mobile jernbanearbejdernes daglige arbejdstid samt hvileperioder skal opbevares på jernbanetransportvirksomheden i mindst et år, så der kan føres kontrol med, at aftalens bestemmelser overholdes.

Endelig angiver aftalen, at den skal **evalueres** efter to år.

Gældende regler på området

Mobile jernbanearbejdere har hidtil været omfattet af overenskomster eller af relevante bestemmelser i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004, og i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv., som har hjemmel i arbejdsmiljøloven.

