



Notat

Folketingets Europaudvalg
Kopi til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

THO
JAIC

Grundnotat til Folketingets Europaudvalg om

15. december 2006

Kommissionens Grøn bog: Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer, KOM(2006) 708 endelig af 22. november 2006.

Sag nr. 7129-0017

Opgave nr. grundnotat

Grundnotatet oversendes tillige til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg.

1. Resumé

Formålet med Grøn bogen er at få en offentlig debat om, hvordan de europæiske regler på det arbejdsretlige område kan tilpasses, så de opfylder fremtidens behov. Arbejdsmarkederne undergår i disse år en stor udvikling, der bl.a. har betydet en udvikling af brugen af andre ansættelsesformer. Den store udfordring for de europæiske arbejdsmarkeder er at kunne kombinere virksomhedernes behov for større fleksibilitet med behovene for job-sikkerhed for den enkelte uanset ansættelsesform. Grøn bogen indeholder en række spørgsmål om ønsker til den fremtidige regulering af arbejdsretten. Heraf er 4 spørgsmål af generel karakter i forhold til fremtidens prioriteringer af fornuftige reformer, så man kan sikre fleksibilitet men samtidig også ansættelsestryghed, mens de resterende 10 er mere detaljerede og vedrører spørgsmål som arbejdstagerbegrebet, ansættelsesforhold med 3 parter og sikring af et rettighedsminimum.

2. Baggrund

Kommissionen ønsker at sætte en offentlig debat i gang på EU-plan om, hvordan arbejdsretten kan udvikles til at støtte Lissabon-strategiens målsætning om at opnå bæredygtig vækst med flere og bedre job.

3. Hjemmelsgrundlag

Spørgsmålet om hjemmelsgrundlaget er ikke relevant.

4. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsprincippet er ikke relevant.

5. Formål og indhold

Formålet med Grøn bogen er at få en offentlig debat om, hvordan de europæiske regler på det arbejdsretlige område kan tilpasses, så de opfylder fremtidens behov. Arbejdsmarkederne undergår i disse år en stor udvikling, der bl.a. har betydet en udvikling af brugen af andre ansættelsesformer. Den store udfordring for de europæiske arbejdsmarkeder er at kunne kombinere

virksomhedernes behov for større fleksibilitet med behovene for jobsikkerhed for den enkelte uanset ansættelsesform.

s. 2/4

Formålet med grønbogen er endvidere at:

- Identificere de udfordringer, der endnu ikke er fundet et tilfredsstillende svar på i relation til forskelle mellem den eksisterende juridiske ramme på den ene side og virkelighedens verden på den anden side.
- At involvere medlemsstaterne og relevante interessenter i en åben debat om, hvordan den arbejdsretlige regulering kan medvirke til fremme af fleksibilitet kombineret med ansættelsestryghed, uanset ansættelsesformen.
- At stimulere debatten om, hvordan forskellige ansættelsesformer kan bidrage til jobskabelse, og
- At bidrage til bedre regulering i overensstemmelse med EU's generelle forenklingsarbejde.

Grønbogen gennemgår indledningsvis den udvikling, der har skabt behov for en bredere vifte af ansættelseskontrakter, samt de reformer der er blevet introduceret i de enkelte medlemsstater for at sikre en øget fleksibilitet for "randgrupperne" siden begyndelsen af 90'erne, og som har bevirket en øget segmentering af arbejdsmarkedene. Det anerkendes i den forbindelse, at kollektive overenskomster er et vigtigt "tilpasningsredskab" i bestemte økonomiske situationer på brancheniveau. Dernæst gennemgår EU's indsats for at sikre sociale minimumsrettigheder for alle arbejdstagere uanset ansættelsesformer, herunder direktiverne om deltidsansættelse, tidsbegrænset ansættelse og rammeaftalen om distancearbejde. Det anføres videre, at brugen af ikke-standardiserede kontraktformer er steget igennem årene, bl.a. for at virksomhederne kan bevare konkurrenceevnen i den globaliserede økonomi. På baggrund af den skitserede udvikling understreges det, at det er nødvendigt at tage tre centrale emner op: fleksibilitet, tryghed i ansættelsen og segmentering.

Grønbogen indeholder en række spørgsmål om ønsker til den fremtidige regulering af arbejdsretten. Heraf er de første 4 spørgsmål af mere generel karakter i forhold til fremtidens prioriteringer af fornuftige reformer, så man kan sikre fleksibilitet men samtidig også ansættelsestryghed.

Der stilles yderligere en række mere konkrete spørgsmål indenfor følgende hovedområder:

- Jobskift

Den danske flexicurity-model fremhæves i denne forbindelse, idet man i højere grad sikrer rammer for en vis tryghed i ansættelsen, social støtte og aktive foranstaltninger frem for at beskytte bestemte jobtyper som i andre lande. Spørgsmålene relaterer sig til, om det vil være nyttigt at overveje en flexicurity-model og hvilken rolle lovgivning og/eller kollektive overenskomster kan spille for at fremme mobiliteten.

- Usikkerhed om lovene

Spørgsmålene relaterer sig primært til de ikke-standardiserede ansættelser, der rejser spørgsmål om ansættelsesforholdets juridiske karakter. Der kan fx være tale om camoufleret ansættelse og "økonomisk afhængige arbejdstagere", der befinder sig i gråzonen mellem arbejdsretten og handelsretten (selskabsret-

ten). Spørgsmålene på dette punkt vedrører behovet for en større klarhed i den retlige definition af arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, samt om der er behov for et "rettighedsminimum" uanset ansættelsesform.

s. 3/4

- **Ansættelsesforhold med 3 parter**

Det er navnlig den stigende anvendelse af vikaransættelser og Kommissionens direktivforslag om vikaransatte, der fremhæves i afsnittet. Endvidere rejses problemstillingen omkring arbejdstagere, der indgår i en længere underentreprisekæde. Spørgsmålene vedrører, om der er behov for at beskytte arbejdstagere i sådanne typer af ansættelse, og hvilke muligheder der er for at beskytte arbejdstagerne i ansættelsesforhold med tre parter.

- **Tilrettelæggelse af arbejdstiden**

Der stilles spørgsmål om, hvilke aspekter af arbejdstidens tilrettelæggelse EU først bør tage fat på, efter det blev klart, at der ikke kunne opnås enighed om ændring af arbejdstidsdirektivet på det ekstraordinære rådsmøde den 7. november 2006.

- **Mobilitet**

Spørgsmålet relaterer sig navnlig til de varierende arbejdstagerdefinitioner i direktiverne, og den betydning dette har i forhold til grænsearbejdere. Det fremhæves videre, at det i andre sammenhænge end arbejdstagernes frie bevægelighed er overladt til medlemsstaterne selv at fastlægge arbejdstagerbegrebet. Det anføres, at dette giver vanskeligheder i forbindelse med navnlig gennemførelsen af udstationeringsdirektivet og virksomhedsoverdragelse. Der spørges i den forbindelse bl.a. til, om der er behov for mere ensartede arbejdstagerdefinitioner eller om dette fortsat bør overlades til medlemsstaterne.

- **Håndhævelse og sort arbejde**

Punktet vedrører kontrol med arbejds- og ansættelsesvilkår og håndhævelsen af EU-retten på den ene side og kontrol/indsats mod sort arbejde på den anden side.

6. Europaparlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

7. Gældende dansk ret og forslagets konsekvenser herfor

Spørgsmålet om konsekvenser for gældende dansk ret er ikke relevant, idet grønbogen er et debatoplæg. Spørgsmålet vil kunne blive aktuelt, hvis grønbogen munder ud i konkrete forslag i forbindelse opfølgning af grønbogen.

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

Spørgsmålet om konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet er ikke relevant, idet grønbogen er et debatoplæg. Spørgsmålet vil kunne blive aktuelt, hvis grønbogen munder ud i konkrete forslag i forbindelse opfølgning af grønbogen.

9. Høring

Grønbogen er sendt i høring i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale forhold. Høringsfristen er fastsat til den 22. december 2006. Der er ved no-

tatets oversendelse alene modtaget høringssvar fra FTF. Høringssvarene vil blive oversendt samlet efter høringsfristens udløb.

s. 4/4

10. Regeringens foreløbige holdning

Det er vigtigt for regeringen, at resultatet af høringen over grønbogen ikke fører til anvisning af én model for regulering af arbejdsretten i EU. Det er regeringens opfattelse, at der bør tages hensyn til, at hvert land har sit nationale system. I Danmark har fleksible ansættelsesvilkår kombineret med stor social tryghed vist sig at være en model, der fungerer godt. Regeringen lægger afgørende vægt på, at den danske aftalemodel og en fleksibel arbejdsmarkedsregulering kan bevares.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Det forventes at en række lande vil være enige i, at den arbejdsretlige regulering også fremover skal respektere nationale forskelle på det arbejdsretlige område.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Grønbogen har været forelagt Folketingets Europaudvalg den 24. november 2006 til orientering forud for rådsmødet for arbejds- og socialministre den 1. december 2006.