



Notat

Folketingets Europaudvalg
Kopi til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

THO/SCH
JAIC

Revideret grundnotat om Kommissionens Grønbog: Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer, KOM(2006) 708 endelig af 22. november 2006.

6. februar 2007

Sag nr. 7129-0017

Ændringer er markeret med fed skrift.

Opgave nr. grundnotat.rev.feb.07

1. Resumé

Formålet med Grønbogen 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. Grønbogen 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 Grønbogen 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.

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 gennemgås 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 (selskabsretten). 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. 3/31

- **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. **Følgende organisationer i Specialudvalget har afgivet høringsvar: DA, SALA, FA,**

KL, LO, FTF og AC. Høringssvarene gengives nedenfor i deres fulde længde. Svarene er sat ind under de enkelte spørgsmål, der stilles i grønbogen.

Generelle bemærkninger

DA: 1. Kommissionen skal fastholdes i retningen hen imod flexicurity-tænkningen

Den endelige version af Grønbogen afspejler et velkomment forsøg på en mere dynamisk og afbalanceret tilgang fra Kommissionen til beskæftigelsesdagsordenen set i sammenhæng med det arbejds- og ansættelsesretlige område end tidligere set. Desværre indeholder den danske version uhensigtsmæssige oversættelsesfejl, så den netop ikke fanger Kommissionens bevægelse henimod flexicurity-tænkningen.

Grønbogen afspejler i sin endelige formulering og tilblivelse, at der på europæisk niveau er en erkendelse af nødvendigheden af et paradigmeskift fra ”tryghed i ansættelsen” som udgangspunkt for reglerne på arbejdsmarkedet til ”tryghed i beskæftigelsen” og dermed overgangen til flexicurity-tænkningen.

Internt i Kommissionen synes der at være betydelige forskelle mellem f.eks. Kommissionens embedsmænd og mellem tjenestegrenene. Flexicurity-tilgangen er tydelig i navnlig Grønbogens analysedel, medens de dele i Grønbogen, hvor der sigtes til konkrete initiativer, klart synes præget af en mere reguleringspræget tilgang. Der skal således klart skelnes mellem analysedelen og spørgsmålene i Grønbogen.

Efter DA's opfattelse skal man fra dansk side benytte Grønbogen til yderligere at fastholde flexicurity-tænkningen som et nødvendigt udgangspunkt fra EU ikke alene for analyserne af beskæftigelsesområdet, men også for politikformuleringerne. Flexicurity-tænkningen bør i højere grad anvendes som et mainstreamredskab således, at det indgår i alle led i fællesskabets politikker på hele beskæftigelsesområdet.

Der er f.eks. i flexicurity-tænkningen *intet behov* for et fælles ”floor of rights”, inddragelse af selvstændige eller tilnærmelse af lønmodtagerdefinitioner, men derimod behov for bedre samspil mellem EU-niveauet og medlemsstaterne med henblik på at sikre mere fleksibilitet i de beskæftigelsesretlige systemer og hindre, at rettigheder bliver en barriere for mobilitet og udvikling af en større og velkvalificeret arbejdsstyrke.

2. Uhensigtsmæssig oversættelse

Grønbogen i den danske oversættelse er dog så uhensigtsmæssig vedrørende flexicurity-tænkningen, at denne pointe næsten ikke fanges i den danske version. Den danske oversættelse er alt for snæver, når den f.eks. oversætter ”labour law” til ”arbejdsretten”, og Grønbogen fremstår slet ikke på dansk som et indlæg i en bred arbejdsmarkedspolitisk samt beskæftigelsespolitisk sammenhæng henimod flexicurity-tænkningen.

Som eksempler herpå kan bl.a. nævnes:

- 1, 2. afsnit: Den engelske tekst:

”European labour markets face the challenge of combining greater flexibility with the need to maximize security for all.”

Er til dansk oversat til:

”De europæiske arbejdsmarkeder står over for den udfordring, at større fleksibilitet skal kombineres med behovet for at sikre størst mulig tryghed i ansættelsen for alle.”

Der står intet i den engelske tekst om ”størst mulig tryghed i ansættelsen for alle”, men derimod skal en oversættelse til dansk vedrøre ”fremme af større tryghed for alle”. Terminologien ”tryghed i ansættelsen” går i øvrigt igen i hele teksten som en fejlagtig oversættelse af ”sikring af beskæftigelse”.

- 1, 5. afsnit: Den danske oversættelse svarer ingenlunde til den engelske tekst. ”Tryghed i ansættelsen” er frit indsat i teksten og fremgår ikke af den engelske tekst. Det er en katastrofe, at man generelt forsøger at oversætte ”flexicurity” til ”fleksibilitet på arbejdsmarkedet og tryghed i ansættelsen”.

”Unemployed” skal desuden snarere oversættes til ”personer ikke i beskæftigelse”.

- Spørgsmål 2: ”Labour law” er fejlagtigt oversat til ”arbejdsret”. Det skal dermed oversættes til ”regulering på arbejdsmarkedet”.
- Spørgsmål 5: Her går det helt galt. Dels går fejlen med hensyn til ”tryghed i ansættelsen” igen, men ”assistance” bør oversættes til ”støtte”, og ”unemployed” er jf. oven for fejlagtigt angivet til (alene) arbejdsløse.

DA finder, at man fra dansk side snarest muligt ikke alene påpeger oversættelsesfejlene (der som nævnt vender vigtige politiske pointer i hele Grønbogen på hovedet), men også tilvejebringer en ny og mere retvisende oversættelse til brug for navnlig Folketinget.

3. Ikke en sammenhængende Grønbog

Der er som nævnt en vis skisma i Grønbogen mellem analysedelen og så f.eks. de konkrete tiltag, som Kommissionen i de forskellige konkrete spørgsmål synes at lægge op til. Kommissionen er således desværre på mange niveauer stadig mere fokuseret på, når det gælder aktionsdelen, hvordan man vil bevare eller beskytter det enkelte ansættelsesforhold frem for at finde løsninger til, hvordan der bliver skabt nye beskæftigelsesmuligheder.

Generelt indtager Kommissionen en uberettiget kritisk attitude til de mange nye former for ansættelsesforhold, f.eks. deltid, hjemmearbejde, vikarer og selvstændige, men erkender dog samtidig, at der er behov for fleksible ansættelsesformer, og at de er til gavn for både lønmodtagere og virksomhederne.

4. Betydningen af det nationale niveau

Kun ved at skelne mellem EU-niveauet og det nationale niveau, kan man realisere målet om mere beskæftigelse.

Med udgangspunkt i flexicurity-tilgangen er det centralt, at Danmark sikrer, at Kommissionens politik på beskæftigelsesområdet bygger på, at kompetencen til at modernisere det ansættelsesretlige område i høj grad er et nationalt anliggende. F.eks. i forhold til spørgsmålene om definition af arbejdstagerbegreb, selvstændiges forhold og vikaransatte er der ikke behov for EU-tiltag. Europæisk arbejdsretlig regulering er kun hensigtsmæssig, hvis der er et entydigt grænseoverskridende aspekt.

For god ordens skyld skal DA henlede opmærksomheden på, at Kommissionen præsenterer og opfatter den danske flexicurity-model som en "reform"-model i lighed med f.eks. reformer på X- og Y-arbejdsmarkeder.

Den danske flexicurity-tænkning er netop ikke en reformmodel, men bygger på en lang tradition på det danske arbejdsmarked og er en integreret del af det politiske system og parterne på arbejdsmarkedet. Der kan måske tillige med hensyn til omtalen heraf i Grønbogen være problemer herom vedrørende den danske version.

SALA: SALA kan støtte, at det i EU-regie drøftes, hvorledes arbejdsretten skal udvikle sig. SALA finder det navnlig godt, at denne drøftelse også fokuserer på arbejdsrettens samspil med flexicurity i de enkelte lande. En udvikling af det arbejdsretlige system kan ligeledes være med til at styrke væksten og øge antallet af jobs.

En del af den udvikling, der sker, har fokus på nye jobformer, og det kan støttes, at dette område gøres til genstand for europæisk debat. SALA finder det vigtigt at fokusere på de fordele, der er ved sådanne nye jobformer, frem for at se dem som ulemper. En fremtidig mere selvstændig ansættelsesform kan være et vigtigt bidrag til øget vækst.

Der bør endvidere fokuseres på, at arbejdsretten i højere grad sikrer integration af svagere grupper.

FA: Grønbogen lægger op til debat om de nuværende arbejdsretlige reguleringsrammers tilstrækkelighed i forhold til at håndtere blandt andet fleksibilitet og tryghed i ansættelsen.

Det er FA's grundlæggende opfattelse, at den danske model, hvor overenskomstparterne selv aftaler løn- og ansættelsesvilkår, allerede i tilstrækkeligt omfang gør det danske arbejdsmarked både konkurrencedygtigt og fleksibelt.

FA er enig i, at stramme tryghedsbestemmelser har en negativ effekt på arbejdsmarkedet, idet fleksibilitet og dynamik dermed hæmmes.

Effektive arbejdsløshedsunderstøttelsesordninger kombineret med en effektiv arbejdsmarkedspolitik er derimod til gavn for alle på arbejdsmarkedet.

KL: Grønbogens vægtning af flexicurity er rigtig og bør støttes. Desuden er Kommissionens vægt på Social Dialog vigtig og rigtig at fastholdes.

KL er enig med Kommissionen i at hovedudfordringerne på det europæiske arbejdsmarked er behovet for et mere fleksibilitet og et åbent arbejdsmarked for alle, som ønsker at være på arbejdsmarkedet.

Det er KLS opfattelse, at Danmark bør understrege at regulering af arbejdsmarkedet via lov aldrig er særlig godt, bl.a. fordi det aldrig er særlig fleksibelt, når der er behov for ændringer. Derfor bør reguleringen af arbejdsmarkedet overlades til parterne på arbejdsmarkedet.

LO: En debat om hvordan arbejdsretten kan udvikles til at støtte Lissabon-strategiens målsætning om bæredygtig vækst med flere og bedre jobs er vigtig. Og det er vigtigt, at Kommissionen og medlemslandene tager konkrete initiativer, som kan fremme den rette balance mellem virksomhedernes konkurrenceevne og medarbejdernes trivsel. Grønbogen fokuserer efter LO's opfattelse primært på behovet for mere fleksibilitet. Flexibilitet er også nødvendigt, men flexibilitet har mange facetter. Flexibilitet handler ikke mindst om de rette muligheder for de ansatte. Positiv flexibilitet indebærer fremsynede uddannelses tilbud til medarbejderne og et tillidsfuldt samarbejde i virksomhederne, som kan stimulere udvikling, innovation og plads til svage grupper. Negativ flexibilitet vil blot øge konkurrencen om at undgå afskedigelse. Positiv flexibilitet forudsætter medarbejdernes tryghed.

Flexibilitet er et mangesidigt begreb, og Kommissionen bør i højere grad skelne mellem forskellige typer. Der er afgørende forskel på flexibilitet reguleret ved kollektive overenskomster og flexibilitet, som blot fører til prekære arbejdsforhold. Et krav om større mulighed for brug af alternative ansættelsesformer vil ikke i sig selv føre til mere eller bedre beskæftigelse for lønmodtagerne, medmindre det følges op af såvel en passiv og aktiv arbejdsmarkedspolitik fra myndighedernes side.

Kommissionens grøn bog konstaterer, at atypiske ansættelsesformer er kommet for at blive, og at anvendelsen har været stigende på grund af virksomhedernes behov for at imødegå alt for stive ansættelsesformer og opnå større flexibilitet. Kommissionens konstatering får karakter af en udokumenteret påstand om, at atypisk ansættelse er en nødvendighed af hensyn til konkurrenceevnen. Der mangler en nærmere vurdering af situationen i de enkelte medlemslande, hvor arbejdsmarkedsmodellerne er meget forskellige. Det danske arbejdsmarked har eksempelvis været i stand til at håndtere de fleste atypiske ansættelsesformer og sikre den nødvendige beskyttelse via kollektive overenskomster. Kommissionen kommer heller ikke nærmere ind på, at der er meget forskellige former for atypisk ansættelse, som spænder fra deltidsarbejde, kontraktarbejde over vikararbejde til såkaldt "afhængige selvstændige" (selfemployed).

Danmark er i de senere år blevet kendt for sin "flexicurity-model". Den er ikke indført på et bestemt tidspunkt, men er udviklet gradvist siden slutningen af 1800-tallet. Danmark har en af de højeste faglige organisationsgrader i verden. Der er en art uskrevet aftale mellem den danske regering og Folketinget på den ene side og arbejdsmarkedets parter på den anden. Parterne regulerer arbejdsvilkårene på arbejdsmarkedet ved hjælp af kollektive overenskomster. Regering og Folketing blander sig ikke, så længe parterne i praksis er i stand til at sikre et velfungerende arbejdsmarked. Kollektive overenskomster er mere fleksible end lovgivning, fordi de løbende tilpasses til de enkelte sektorer og virksomheder, og fordi de kan ændres ved en hurtig aftale mellem parterne. Samtidigt sikrer de kollektive overenskomster et højt niveau og en mere solidarisk

fordeling end individuelle ansættelsesaftaler, og de håndhæves mere effektivt.

En anden væsentlig side af den danske flexicurity-model er det tætte samarbejde mellem parterne og en stærk offentlig sektor, som sørger for et højt niveau af social sikring i forbindelse med arbejdsløshed og en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som skal sikre både beskæftigede og arbejdsløse nye jobmuligheder.

Den danske model kan ikke uden videre overføres til andre medlemsstater, og EU skal som udgangspunkt respektere de forskellige nationale traditioner på overenskomstområdet. Men generelt vil LO understrege, at EU og medlemsstaterne med fuld respekt for parternes autonomi aktivt bør fremme faglig organisering og social dialog på alle planer for løbende at kunne ramme den rette balance mellem tryghed og fleksibilitet. Stærke faglige organisationer fra begge sider af arbejdsmarkedet er forudsætningen for effektivt at udvikle et fleksibelt samarbejde i virksomhederne, som kan fremme både lige muligheder, tryghed, kreativitet, innovation, produktivitet og konkurrenceevne. Medlemsstater med en høj grad af social dialog er i praksis bedre til at efterleve EU's værdier, mål og rettigheder.

Et godt samarbejde mellem virksomhederne, parterne og en effektiv offentlig sektor er en anden grundlæggende forudsætning for at ramme den rette balance mellem fleksibilitet og tryghed. EU's og medlemsstaternes sociale dimension og den offentlige sektor er en investering i flere og bedre jobs.

Generelt savner LO en klarere opdeling i grønbogen mellem opgaver, som skal varetages af henholdsvis medlemsstaterne og af EU. Hvor kan henholdsvis EU og medlemsstaterne sætte ind og med hvilke instrumenter? Kommissionen opfordres derfor til i de kommende opfølgende initiativer at skelne klart mellem europæiske og nationale opgaver.

Hovedopgaven ligger på det nationale plan, men EU skal i overensstemmelse med traktaten supplere med minimumsdirektiver vedrørende grænseoverskridende problemer. LO opfordrer Kommissionen til i samarbejde med parterne, at gennemgå eksisterende minimumsdirektiver på arbejdsmarkedet med henblik på passende forbedringer. Desuden bør Kommissionen overveje forslag på nye områder som muskel og skeletbesvær, psykisk arbejdsmiljø og beskyttelse af arbejdstagernes personoplysninger.

EU kan fremme fleksibiliteten og trygheden på europæisk niveau ved at prioritere bindende europæiske aftaler mellem arbejdsmarkedets parter frem for lovgivning. De europæiske parter har desuden indledt et nærmere samarbejde om frivillige eller autonome aftaler, som alene igangsættes og implementeres af parterne selv. Parterne har eksempelvis indgået aftaler om telearbejde, stress og forhandler netop nu en aftale om vold på arbejdspladserne.

LO finder det afgørende vigtigt, at der udvikles et supplerende arbejdsretligt system på europæisk plan, hvis europæiske aftaler skal udvikles til et effektivt og fleksibelt værktøj. Et sådant system bør bygge på grundlag af en aftale mellem de europæiske parter, som fastlægger nærmere regler

for forhandling, indgåelse af bindende aftaler og et konfliktløsningssystem, som kan tage endelig stilling til deres fortolkning. Hvis det skal lykkes, skal de europæiske institutioner ikke mindst Kommissionen og medlemsstaterne, dels lægge størst muligt pres på de europæiske arbejdsgivere og dels på parternes anmodning støtte den praktiske gennemførelse af parternes aftale. LO har udarbejdet et konkret forslag, som har opbakning i det nordiske samarbejde NFS mellem de faglige hovedorganisationer. Forslaget vedlægges til orientering. De nordiske hovedorganisationer arbejder for, at forslaget bliver vedtaget på EFS kongres i Sevilla den 21.-24. maj 2007.

EU kan også supplere medlemsstaternes indsats med åben koordinering og støtte til projekter. Lissabon-strategien er for nyligt revideret, men der er fortsat behov for en bedre europæisk koordinering og national gennemførelse af de fælles ambitioner.

LO opfordrer endeligt Kommissionen til at fremlægge en egentlig strategi med forslag til, hvordan EU og medlemsstaterne mere effektivt kan fremme de fælles europæiske værdier og ambitioner i globale sammenhænge, herunder ikke mindst i handelssammenhænge. Et eksempel kunne være udviklingen af en europæisk mærkningsordning for produkter, investeringer og offentlige indkøb, som sikrer overholdelsen af grundlæggende arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder, miljø og social ansvarlighed. Det europæiske mærke kunne bruges som model ved udviklingen af nye internationale standarder.

FTF: Opgaven med at sikre den fornødne fleksibilitet i forhold til bevarelsen af konkurrenceevne og fastholdelse af arbejdspladser i de enkelte medlemslande, koblet med den nødvendige tilsvarende sikkerhed i beskæftigelsen, må som udgangspunkt være et anliggende for medlemsstaten enten i form af kollektive overenskomster eller lovgivning eller en kombination heraf.

En EU arbejdsret må stå som et supplement til og en støtte for den nationale regulering.

En EU arbejdsret må være baseret på principperne om ikke diskriminering uanset hvilken tilknytning den enkelte arbejdstager måtte have til arbejdsmarkedet.

En EU arbejdsret bør således supplere nationale initiativer, der på den ene side åbner for mulighed for virksomhedernes tilpasning til udviklingen, i afsætningsmulighederne og konkurrenceevne, og på den anden side som noget helt afgørende sikre arbejdstagernes tryghed gennem beskæftigelses og ansættelsessikkerhed, herunder sikkerhed for afgang til relevant efter- og videreuddannelse, understøttelse ved ledighed og en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Det fremgår, at der er lagt op til en offentlig høringsperiode på fire måneder, derfor tages der forbehold for at bemærkningerne til grønbogens spørgsmål er foreløbige og senere kan blive udbygget.

Kommissionen opfordres til at præcisere begrebet "labour law". I Danmark f.eks. sondres der indenfor dette retsområde mellem individuel ansættelsesret og kollektiv arbejdsret.

AC: AC støtter Kommissionens forslag om at gøre Europas arbejdsmarkeder mere fleksible, men skal henlede opmærksomheden på, at det er vigtigt, at en øget fleksibilitet suppleres med en betydelig arbejdsmarkeds- og velfærdspolitisk indsats.

I Danmark har vi et liberalt arbejdsmarked, hvor der i den enkelte ansættelseskontrakt er få restriktioner og bindinger. For arbejdsgiveren er den administrative byrde knyttet til ordinær ansættelse således begrænset. Til gengæld sikrer velfærdsstaten, at den enkelte borger skærmes mod potentiel indkomst- og jobtab. I mange europæiske lande værnes om jobtryghed, mens vi i Danmark lægger større vægt på beskæftigelses-sikring.

AC deler Kommissionens bekymring for, at dele af arbejdsstyrken kan blive fanget i fælden med mange på hinanden følgende kortvarige jobs uden tilstrækkelig social beskyttelse. Denne uheldige udviklingstendens er i Danmark kendt inden for forskningsområdet på universiteterne, og her har man forsøgt at minimere problemet ved at reducere antallet af stillingskategorier samt ved at sætte en øvre grænse for, hvor mange år man må være ansat på et bestemt niveau i karriereforløbet. Det skal dog påpeges, at kortvarige jobs også for fx unge ny uddannede kan være vejen ind og få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Spørgsmålene og svarene

Spørgsmål 1. *Hvad bør efter Deres mening prioriteres på en dagsorden for fornuftige reformer af arbejdsretten?*

DA: Spørgsmålet er som ovenfor nævnt i den danske version formentlig blevet oversat for snævert til "arbejdsretten". Man skal her fra dansk side henviser til Wim-Kok-rapportens konklusioner.

Kommissionen skal fastholde i retningen henimod flexicurity-tænkningen. Grønbogen bygger langt hen af vejen sin analysedel på den nødvendige fokusering på vækst og beskæftigelse i bl.a. bestræbelsen på at forfølge Lissabon-målsætningerne.

Grønbogen giver selv et nuanceret billede af udfordringerne for moderniseringen af de beskæftigelsesmæssige systemer og ikke lægger op til én model for regulering, når det gælder fremtidens europæiske og nationale arbejdsret, men peger på forskellige reformtiltag, som forener fleksibilitet med sikkerhed.

I Grønbogen peger Kommissionen selv med rette på, at en række europæiske lande har behov for modernisering af deres ansættelsesretlige systemer med henblik på at styrke fleksibiliteten og konkurrenceevnen. Kommissionen mener, at arbejdsmarkedsreformerne skal koncentreres omkring fleksibilitet og beskæftigelsesikkerhed!

Danmark bør generelt på beskæftigelsesområdet fastholde Kommissionen på en mere offensiv og afbalanceret strategi, der bygger på flexicurity-tænkningen, hvor der erkendes, at øget fleksibilitet er forudsætningen for vækst og styrkede beskæftigelsesmuligheder. Flexicurity-tænkningen skal promoveres som et redskab til at fremme fordelene ved at kombine-

re forskellige former for fleksibilitet med beskæftigessikkerhed, aktiv arbejdsmarkedspolitik og social samhørighed.

FA: Grønbogens udgangspunkt kan opfattes som om, at de nationale parter på arbejdsmarkedet ikke er/har været opmærksomme på fleksibilitet, tryghed i ansættelsen og segmentering af udsatte grupper. Det er ikke tilfældet. Alle tre punkter er for længst inddraget i de kollektive overenskomster. FA kan derfor ikke se, at der er behov for en prioriteret liste over reformer af arbejdsretten.

KL: Mere flexicurity.

LO: Som nævnt, bør Kommissionen skelne klart mellem opgaver, som skal varetages af henholdsvis EU og af medlemsstaterne.

LO har derfor opdelt besvarelsen af dette spørgsmål i to dele. Den første del indeholder eksempler på reformer, som skal gennemføres på EU-niveau. Den anden del nævner eksempler på reformer, som primært skal gennemføres i den nationale danske arbejdsret, men hvor EU på visse områder har mulighed for at supplere med initiativer i overensstemmelse med traktaten.

På EU-niveau bør følgende reformer prioriteres:

- **Udvikling af et supplerende arbejdsretligt system, som fastlægger nærmere regler for forhandling, indgåelse og håndhævelse af europæiske aftaler, herunder fastlægger deres karakter som juridisk bindende.**
- **Fremme af faglig organisering og social dialog.**
- **Fokus på tryghedsfaktorer, som fremmer mobilitet og fleksibilitet.**
- **Vedtagelse af vikardirektiv.**
- **Direktivet om europæiske samarbejdsudvalg bør udvides til at omfatte virksomheder med færre ansatte og til også at omfatte egentlig medindflydelse på den europæiske virksomheds overordnede beslutninger. De europæiske samarbejdsudvalg og tilsvarende udvalg i forskellige europæiske selskaber skal dog ikke behandle spørgsmål, som traditionelt varetages i de nationale kollektive overenskomster for eksempel løn og arbejdstid.**
- **Kortlægning af problemer i forbindelse med atypisk ansættelse og gennemgang af direktiverne på området, det vil sige deltid, tidsbegrænset ansættelse, udstationering med henblik på at sikre effektiv gennemførelse, modvirke misbrug og forbedre national og grænseoverskridende kontrol m.v.**
- **Fremlæggelse af et forslag til direktiv om beskyttelse af arbejdstageres personoplysninger. Et fælles regelsæt, der sikrer et højt beskyttelsesniveau, vil øge såvel trygheden som fleksibiliteten for alle typer arbejdstagere.**

- Et europæisk regelsæt for ligebehandling af freelancere og andre atypiske ansættelser.
- Mere effektiv og ligeværdig implementering og håndhævelse i medlemslandene.

I Danmark skal følgende prioriteres:

LO har i marts 2001 udgivet en længere rapport om fremtidens arbejdsret i Danmark.. Den indeholder en række forslag, som stadig er relevante. Det er vigtigt at være opmærksom på, at den danske model adskiller sig fra de fleste andre medlemslandes, fordi arbejdsmarkedet i meget høj grad er reguleret ved kollektive overenskomster, som administreres af stærke faglige organisationer på både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden. Cirka 80 % af arbejdstagerne i Danmark er medlem af en fagforening.

Det sikrer en høj grad af fleksibilitet, en høj grad af tryghed for arbejdstagerne og en effektiv håndhævelse af reglerne. For Danmark er det centralt, at arbejdsmarkedet også i fremtiden hovedsageligt skal baseres på kollektive overenskomster i stedet for lovgivning, og det er vigtigt, at EU respekterer de forskellige nationale traditioner på overenskomstområdet.

Det vil føre for vidt at opremse de mange forslag til forbedringer i rapporten om fremtidens arbejdsret fra 2001, men som eksempler kan nævnes følgende:

- Arbejdsgivere må alene tage saglige hensyn, når der træffes beslutninger, der vedrører etablering, gennemførelse eller ophør af ansættelsesforhold.
- Atypiske ansættelsesforhold må ikke anvendes til at omgå lovgivningsmæssige eller overenskomstmæssige fastsatte løn- og arbejdsvilkår.
- Lønmodtageres ret til at vælge ansatte til virksomhedens ledelse (medbestemmelse) skal udvides til alle erhvervsdrivende virksomheder og koncerner.
- Der bør etableres særlige klagesystemer med partsrepræsentanter, som kan give hurtige afgørelser, når lovgivningen eller overenskomstens regler ikke overholdes.
- Reglerne om arbejdsmiljø, erstatning for arbejdsskader og løn under sygdom bør forbedres.
- Både moderen og faderen skal sikres fuld løn under graviditet og barsel. For alle orlovsformer skal det gælde, at lønmodtageren har et ubetinget krav på at genindtræde i samme eller tilsvarende stilling efter endt orlov. En lønmodtager skal ikke kunne opsiges på grund af sygdom, medmindre at sygdommen overskrider en vis længde for eksempel 120 dage i løbet af et år.
- De særlige regler om kollektive afskedigelser bør forbedres, således at der indledes reelle forhandlinger med de ansatte i

god tid inden afskedigelser varsles. Manglende overholdelse af reglerne skal medføre en godtgørelse til berørte medarbejdere.

- Lønmodtagere skal have ret til godtgørelse, hvis de afskediges efter en længerevarende beskæftigelse i virksomheden, så de ikke straks bliver ramt af økonomiske problemer.
- Ved afskedigelse på grund af arbejdsmangel skal de pågældende lønmodtagere inden for en rimelig tid have krav på fortrinsret, såfremt virksomheden ansætter nye folk.
- Lovgivningens regler om virksomhedsoverdragelse skal udbygges. Ikke kun den enkeltes individuelle rettigheder skal overføres som forpligtelse for den nye ejer. Den nye ejer skal også overtage rettigheder og forpligtelser i forhold til en bestående overenskomst i virksomheden.
- Arbejdsmarkedspensionerne skal udbygges.
- Der skal arbejdes for udviklingen af forskellige forslag og modeller for en aftalebaseret voksen- og efteruddannelse, der tilgodeser såvel den enkeltes behov, fællesskabets og arbejdspladsernes.
- Der skal arbejdes for et mere rummeligt arbejdsmarked, herunder forebyggelse af udstødning, fastholdelse af medarbejdere og integration af udsatte grupper.
- Lige muligheder og lige løn mellem kvinder og mænd er fortsat ikke en realitet. Blandt andet bør niveauet for godtgørelse til forurettede strammes op.

FTF: En fornuftig reform af den individuelle arbejdsret bør have fokus på ansættelsessikkerheden. Hvis der skal være plads til fleksibilitet for virksomhedernes tilpasning til konjunkturændringer, må det modsvares af et system der sikrer arbejdstagerne sikkerhed og tryk i ansættelsen. Der henvises til den danske flexicurity-model.

AC: Den optimale reform af arbejdsretten vil være en etablering af en slags ”arbejds-grundlov” på europæisk plan, hvori (alle) spilleregler omkring relationer mellem arbejdstager og arbejdsgiver er defineret/beskrevet. Grundloven skal således være transnational og være bindende for alle parter, dvs. nationale myndigheder, arbejdsgivere og arbejdstagere.

Det mest presserende problem på arbejdsmarkedet i dag omkring ansættelse/afskedigelse af medarbejdere er dels den usikkerhed, der er forbundet med resultatet af konflikterne, og dels – men ikke mindst – de omkostninger der løber på ved håndteringen af konflikterne.

En grundlov, der fastlægger rammerne – og kun rammerne – for respektive lønmodtagernes rettigheder hhv., hvordan konflikter om samme håndteres, vil være et skridt i den rigtige retning.

Spørgsmål 2. *Kan en tilpasning af arbejdsret og kollektive aftaler bidrage til at forbedre fleksibilitet og tryghed i ansættelsen og mindske segmenteringen på arbejdsmarkedet? Hvis ja, hvordan?*

DA: Fra dansk side skal der henvises til, at sammenhængen og interaktiviteten mellem lovgivning på beskæftigelsesområdet samt de kollektive overenskomster skal ske på nationalt niveau.

Det er nødvendigt, at national lovgivning herunder eventuel lovgivning, der har udspring fra EU, altid giver det fornødne rum til, at arbejdsmarkedets parter i aftalesystemet kan forhandle sig frem til løsninger, der indeholder den tilstrækkelige fleksibilitet for lønmodtagere og virksomheder på lokalt og virksomhedsniveau.

Spørgsmål 1 og 2 henviser til stort set hele den danske flexicurity-tænkning.

FA: Nye familiemønstre og markedsformer skaber et gensidigt behov hos både arbejdsgivere og arbejdstagere for en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejde og fritid.

Det stiller krav til arbejdsmarkedets parter om løbende tilpasning af overenskomstgrundlaget. På det finansielle område er overenskomsterne allerede opmærksomme på dette forhold, idet de gældende overenskomster har nogen grad af fleksibilitet – især på arbejdstidsområdet.

De kollektive overenskomster bliver til på baggrund af specifik hensyntagen til parternes forskellige forudsætninger og tilpasses såvel den enkelte sektor som den enkelte virksomheds forhold. Det gør den kollektive overenskomst til et anvendeligt værktøj i forhold til at forbedre fleksibilitet og tryghed i ansættelsen.

Der vil altid være behov for en løbende tilpasning af kollektive aftaler og de arbejdsretlige rammer. Det er FA's opfattelse, at denne tilpasning sker naturligt, og i hvert fald ikke på nuværende tidspunkt indbyder til at træffe særlige foranstaltninger – hverken på europæisk eller nationalt plan.

KL: Ja, gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

LO: De elementer i kollektive overenskomster og lovgivning, der i kombination udgør den danske flexicurity-model, er netop udtryk for en sådan tilpasning jf. LO's generelle bemærkninger.

De kollektive aftaler på både europæisk og nationalt niveau bør med passende mellemrum tilpasses udviklingen, herunder for at undgå segmentering på arbejdsmarkedet. Konkurrencen og den teknologiske udvikling medfører konstant store forandringer og stiller stadig større krav til den enkeltes kompetencer. Samtidigt bliver det sværere for mange at følge med. Det voksende behov for at udvikle medarbejdernes kompetencer, så de kan fastholde eller finde nye jobs, skal derfor kombineres med en særlig indsats for også at sikre udsatte grupper uden særlige kompetencer beskæftigelse. Det skal ske i tæt samarbejde mellem de nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter med fuld respekt for parternes autonomi. Der henvises nærmere til besvarelsen af spørgsmål 6.

De europæiske parter har i deres arbejdsprogram for 2006-2008 åbnet mulighed for at forhandle en autonom aftale om udsatte gruppers beskæftigelse i virksomhederne.

FTF: En acceptabel balance mellem fleksibilitet og tryghed i ansættelsen kan bedst skabes ved i højere grad at lade arbejdsmarkedets parter løfte opgaven med at regulere ansættelsesvilkår.

For det første vil det betyde, at de parter der har det største kendskab til arbejdsmarkedets indretning, og som direkte repræsenterer de parter der efterfølgende skal leve med reglerne, er dem der aftaler dem.

For det andet vil muligheden for at indrette systemerne, så der er balance mellem fleksibilitetselementerne og tryghedselementerne, være bedst med partsinvolvering.

For det tredje vil der være optimal sikkerhed for, at der skabes tryghed uanset ansættelsesformen og dermed undgås segmentering af arbejdsmarkedet.

Endelig bør partsaftaler støttes af lovgivning, der hvor der er behov for samfundsmæssige foranstaltninger som f.eks. understøttelsesordninger bl.a. i forbindelse med ledighed.

Det bemærkes i øvrigt, at der er fokus på regulering af ansættelsesvilkår via partsaftaler transnationalt.

AC: I Danmark er der mange gode eksempler på, at parterne på det offentlige område i kollektive aftaler, og overenskomster har håndteret ønsker om øget fleksibilitet. Det er i denne forbindelse afgørende, at aftaler om øget fleksibilitet findes og indgås lokalt med direkte involvering af de berørte parter for at sikre fortsat effektive arbejdsgange, jf. spørgsmål 3. En aftale fra et område med et sæt aftaleparter kan derfor ikke umiddelbart overføres på et andet område med et andet sæt aftaleparter.

Spørgsmål 3. *Er eksisterende bestemmelser - i form af love og/eller kollektive aftaler – en hindring eller et incitament for virksomheder og ansatte, der søger at udnytte mulighederne for at øge produktiviteten og tilpasse sig nye teknologier og de omlægninger, der nødvendiggøres af den internationale konkurrence? Hvordan kan kvaliteten af de bestemmelser, der berører de små og mellemstore virksomheder, forbedres, uden at det går ud over deres målsætninger?*

DA: EU skal udvikle sin politik på en måde således, at man går væk fra beskyttelse over til en beskæftigelsesfremmende rammeregulering. Modernisering kræver mere fleksibilitet i det traditionelle ansættelsesforhold, hvis den skal føre til mere beskæftigelse og bedre jobmuligheder for de grupper, som i dag har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Der er desværre mange eksempler på, at generel lovgivning stiller sig hæmmende i sager for virksomheder og ansattes tilpasningsmuligheder. Her kan man f.eks. fra dansk side pege på den fastlåste situation i EU vedrørende arbejdstidsdirektivet. Parterne søger derimod gennem deres

aftaler konstant at løse de udfordringer, som virksomheder og ansatte står over for.

Det er klart, at sådan en tilgang til sagen navnlig er problematisk over for små og mellemstore virksomheder. Fra dansk side bør man fastholde, at regler skal kunne virke i alle virksomheder uanset størrelse.

FA: Arbejdstid er et eksempel på et område, hvor EU ikke udviser den fornødne tillid til de nationale overenskomstparter. Det er ikke en opgave for EU at fastlægge generelle regler for arbejdstid i medlemsstaterne. Lissabon-strategiens målsætninger om vækst og beskæftigelse i EU er direkte truet af bestræbelserne på fælles arbejdstidsregler inden for EU.

Central regulering af arbejdstidsreglerne harmonerer heller ikke med EU som aktør i en stærkt konkurrencepræget og globaliseret verden. Det er hæmmende for virksomhedernes konkurrenceevne og begrænser arbejdstagerernes employability, hvis overenskomstregler begrænses af direktivbaseret lovgivning.

For at bevare virksomhedernes konkurrenceevne handler det derfor om at begrænse detailreguleringen og millimeterretfærdigheden mest muligt. Det vil også være til gavn for arbejdstagerne, idet en detailregulering hæmmer fleksibilitet.

Det er en klar forudsætning for bevarelse af en aftalemodel som den danske, at der fra alle sider udvises den nødvendige tillid til, at overenskomstparterne selv kan finde ud af at tilpasse overenskomsterne i takt med den øvrige samfundsudvikling.

En overenskomstbestemmelse må derfor læses i lyset af det daglige samarbejde i form af samarbejdsaftaler og et udbygget tillidsmandssystem.

Arbejdsretten bør ikke bruges som løftestang til markere sig med på EU-niveau. Der er snarere behov for en oprydning i de lovmæssige lappeløsninger, som i de senere år er påtvunget arbejdsmarkedet. Der er i hvert fald ikke behov for flere regler.

Grønbogen bygger på det traditionelle udgangspunkt, at arbejdsretten er en beskyttelseslovgivning i forhold til arbejdstagere. Virkeligheden er imidlertid en anden. Graden af ligestilling, mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, er således langt højere end der lægges op til i grønningen.

Grønbogen er meget fokuseret på, at arbejdstagerne ikke må overses i kampen om øget fleksibilitet og tilpasningsevne. Her er det vigtigt at sige, at efterspørgslen på fleksibilitet er gensidig, og altså både efterspørges på arbejdsgiver- og arbejdstager side.

KL: Det afhænger af arbejdsmarkedets system i det enkelte medlemsland.

LO: LO mener ikke, at de kollektive overenskomster og den danske arbejdsret er en hindring for at fremme fleksibilitet, produktivitet og nye teknologier. Tværtimod. Der sker desuden en løbende tilpasning til udviklingen ved de tilbagevendende overenskomstforhandlinger. Regler er vigtige, fordi de kan skabe gode rammer. Den danske samarbejdsaftale indeholder for eksempel regler, som skal forebygge, at medarbejderne unødigt frygter ny teknologi eller outsourcing. Det helt afgørende er, at

man i virksomhederne ovenpå disse regler er i stand til at udvikle et effektivt samarbejde byggende på gensidig tillid.

En række lovregler på arbejdsmarkedet er tilpasset efter virksomhedernes størrelse for eksempel i form af tærskler for antallet af ansatte. De kollektive overenskomster giver i højere grad end lovgivning mulighed for at tilpasse reglerne til den enkelte branche og den enkelte virksomheds situation. Udviklingen i de senere år har eksempelvis medført, at tilidsrepræsentanterne i virksomhederne har fået større muligheder for at indgå lokale aftaler med ledelsen, som udfylder eller ændrer de kollektive brancheaftaler. Med hensyn til tilpasninger af reglerne af hensyn til små og mellemstore virksomheder er bundlinien, at det ikke må forringe beskyttelsen af de ansattes rettigheder, sikkerhed og sundhed.

FTF: I de eksisterende kollektive aftaler og overenskomster er der bestemmelser om f.eks adgang til efter- og videreuddannelse, tilrettelæggelsen af arbejdstid, orlovsordninger samt bestemmelser om fleksibel lønfastsættelse, der alle kan bidrage til at øge produktiviteten og tilpasningsevnen.

Etableringen af f.eks. barselfonde, uddannelsesfonde etc. finansieret af arbejdsmarkedets parter, sikrer også små og mellemstore virksomheders muligheder for at øge produktiviteten og tilpasse sig nye teknologier og de omlægnings, der nødvendiggøres af den internationale konkurrence.

AC: Kollektive aftaler har vist sig at være en effektiv måde at sikre gode løsninger tilpasset behov inden for afgrænsede områder og sektorer. Parternes udvikling af og ejerskab til de særlige sektor- og/eller områdetilpassede løsninger giver løsningerne en legitimitet, der sikrer en effektiv implementering.

Et påtrængende arbejdsretligt samt arbejdsmarkeds problem i dag i Danmark er, at der for så vidt angår privatansatte akademikere ikke eksisterer muligheden for samme form for overenskomstdækning som på det offentlige område.

De private arbejdsgivere i Danmark afviser konsekvent at indgå kollektive aftaler for akademikere.

De beskyttelsesregler, der introduceres via med europæiske direktiver, kan i Danmark derfor ikke alene implementeres gennem kollektive aftaler, men må suppleres med understøttende lovgivning for at finde anvendelse for bl.a. privatansatte akademikere.

Spørgsmål 4. *Hvordan kan det gøres lettere at ansætte på tidsbegrænsede og tidsbegrænsede kontrakter, uanset om det er gennem lovgivning eller kollektive aftaler, så der bliver større fleksibilitet inden for rammerne af disse kontrakter, samtidig med at der sikres passende normer for tryghed i ansættelsen og social beskyttelse for alle?*

DA: Det er nødvendigt, at rammerne for tidsbegrænsede ansættelser (i sammenhæng med trygheden på arbejdsmarkedet) er så fleksible, at virksomheder ikke tvinges til at anvende tidsbegrænsede ansættelser alene for at undgå rigide rammer for tidsbegrænsede ansættelser. Der kan her peges på de danske erfaringer med fleksible ansættelsesregler.

FA: Flexibilitetsdebatten eksisterer allerede mellem overenskomstparterne, jf. svar på spørgsmål 3. FA finder de nugældende regler rimelige, men ser gerne at det gøres lettere at ændre på ansættelsesvilkårene for henholdsvis tidsubegrænsede/tidsbegrænsede kontrakter, som et led i ønsket om generelt større fleksibilitet.

KL: Det afhænger af arbejdsmarkedets systemet i det enkelte medlemsland.

LO: Mulighederne for tidsbegrænset og tidsubegrænset ansættelse bør reguleres ved kollektive overenskomster. Det sikrer den bedste balance mellem hensynet til fleksibilitet og tryghed. Da ikke alle medlemslande har høje organisationsprocenter og/eller dækningsgrader for kollektive overenskomster, kan der i visse lande eventuelt være behov for lovgivning, som sikrer ligebehandling mellem fuldtids- og deltidsansatte. På europæisk niveau er der indgået vigtige aftaler mellem de europæiske parter om ligebehandling uanset ansættelsen er tidsbegrænset eller tidsubegrænset. Aftalerne er ved beslutning i Rådet gjort til lov.

Det må anbefales, at virkningerne af de nye regler om tidsbegrænset ansættelse følges nøje med henblik på at vurdere, om der er behov for ændringer, og at omfanget af denne ansættelsesform og de sociale problemer, der er forbundet med den, kortlægges, eventuelt i et særligt forskningsprogram vedrørende udviklingen af atypisk beskæftigelse.

FTE: Ansættelse på tidsubegrænsede og tidsbegrænsede vilkår er et anliggende for arbejdsmarkedets parter, og gennem aftaler kan der skabes den nødvendige balance mellem ønsket om fleksibilitet og tryghed i ansættelsen, støttet af offentlige ordninger vedr. ledighedsunderstøttelse adgang til efter/videreuddannelse og aktiv jobsøgning.

AC: En passende balance mellem større indbygget fleksibilitet i ansættelseskontrakter, tryghed i ansættelsen og social beskyttelse skabes bedst gennem kollektive aftaler mellem parterne, understøttet af adgang til efteruddannelse, en aktiv arbejdsmarkedspolitik (jobtilbud) og en passende indkomstkompensation i forbindelse med ledighed.

Spørgsmål 5. *Ville det være nyttigt at overveje en kombination af mere fleksible regler om tryghed i ansættelsen og veludtænkte ydelser til arbejdsløse, både i form af indkomstkompensation (dvs. passiv arbejdsmarkedspolitik) og aktiv arbejdsmarkedspolitik?*

DA: Fra dansk side skal henvises til flexicurity-tænkningens tre elementer, bestående af fleksibel ansættelsesregulering, et socialt sikkerhedssystem og en aktiv beskæftigelsespolitik.

Flexibiliteten på arbejdsmarkedet vedrører således ikke kun reglerne for ansættelse og afskedigelse, men følgende fire former for fleksibilitet:

- Flexibilitet ved ansættelse og afskedigelse – ekstern numerisk fleksibilitet
- Flexibilitet i arbejdstidens tilrettelæggelse – intern numerisk fleksibilitet

- **Fleksibilitet i opgavevaretagelse m.v. – funktionel fleksibilitet**
- **Fleksibilitet i løndannelsen – lønfleksibilitet**

Det skal påpeges, at flexicurity-begrebet ikke er en samlet gennemtænkt model, som i hver detalje er analyseret og vurderet. Flexicurity-tænkningen har bidraget til en stærk dansk økonomi med en høj beskæftigelsesgrad.

Det kan ses som en beskrivelse af det danske arbejdsmarked, der er udviklet og tilpasset over mange år i et samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og lovgivningsmagten. Flexicurity-tænkningen er således blevet synonym for den måde, særligt det danske arbejdsmarked er indrettet på og kendetegnet ved en fleksibel ramme for ansættelsesregulering og social sikkerhed for lønmodtagerne. Det er i Danmark i høj grad aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der har sikret fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

FA: Regulering af arbejdsløshedsunderstøttelse og fastholdelsespolitik over for ledige er efter FA's opfattelse rene nationale anliggender. Det er den danske flexicurity-model og flere integrationsprojekter gode eksempler på.

Særligt flexicurity-modellen er vigtig i denne sammenhæng, da den på en og samme tid tilgodeser fleksibilitet hos både arbejdstagere og arbejdsgivere uden at formindske trygheden i ansættelsen.

KL: Måske

LO: Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved at kombinere et fleksibelt arbejdsmarked og et relativt godt forsørgelsessystem med en aktiv beskæftigelsesindsats. Det er den såkaldte flexicurity-model.

Den danske flexicurity-model bygger på et overenskomstsysteem med udstrakt udbredelse og høj dækning i et gennemorganiseret arbejdsmarked. Modellen ville ikke kunne fungere uden dette kollektive aftale- og overenskomstsysteem.

Flexicurity-modellens sammenhængskraft er den gensidige afhængighed mellem elementerne. Hvis ikke ydelsesmulighederne er tilstrækkeligt gode, vil arbejdsmarkedet ikke være så fleksibelt, idet lønmodtagerne ved dårligere forsørgelse vil stille krav om større tryghed i ansættelsen, fx i form af længere opsigelsesvarsler.

Omvendt, hvis forsørgelsessystemet skal være relativt godt, er der også behov for en aktiv beskæftigelsespolitik med rettigheder og pligter – forstået som både en aktiv uddannelses- og arbejdsmarkedspolitik samt en aktiv socialpolitik – til at øge de reelle muligheder for beskæftigelse.

Det primære mål for LO er at sikre alle en plads på arbejdsmarkedet. Flexicurity-modellen har åbenlyse fordele i den henseende. Den høje grad af fleksibilitet understøtter et velfungerende arbejdsmarked, idet rotation af medarbejdere på og mellem virksomheder er med til at sikre, at arbejdsstyrkens kvalifikationer udnyttes bedst muligt i forhold til arbejdsmarkedets behov.

Endvidere er mobilitet en forudsætning for en hurtig tilpasning til ændrede konjunkturer og konkurrencevilkår. Virksomhederne kan relativt

nemt tilpasse sig efterspørgslen på det internationale marked, når afskedigelser er forholdsvis omkostningsfrie. Omvendt er virksomhederne heller ikke bange for at engagere nye medarbejdere ved stigende efterspørgsel.

Samtidig fremmer en høj fleksibilitet en høj beskæftigelsesgrad for unge, kvinder og grupper med nedsat arbejdsevne. Arbejdsgiverne er mere tilbøjelige til at afprøve medarbejdere. Flexicurity-modellen styrker derved arbejdsmarkedets rummelighed og begrænser omfanget af langtidsledighed.

FTE: Hvis der skal skabes bæredygtig fleksibilitet for virksomhederne, er det helt afgørende at dette modsvares af sikre tryghedsordninger som ledighedsunderstøttelse og en aktiv arbejdsmarkedspolitik – jobskabelse og hjælp til nyansættelse. Der henvises til den danske flexicurity-model.

AC: Den kombination af fleksible regler om tryghed i ansættelse, ydelser til arbejdsløse i form af indkomstkompensation og en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som Kommissionen efterlyser, er netop kendetegnende ved den danske flexicuritymodel.

Spørgsmål 6. *Hvilken rolle kan lovgivning og/eller kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter spille for at fremme adgangen til uddannelse og lette overgangen mellem forskellige typer kontrakter, når det gælder mobilitet opad, i løbet af et arbejdsliv, hvor den pågældende har været uafbrudt erhvervsaktiv?*

DA: Som svaret under spørgsmål 5.

FA: Uddannelse kræver et samspil mellem lovgivning og kollektive aftaler. I takt med behovet for specialviden finder FA det naturligt, at overenskomstparternes interne uddannelsessystem anerkendes i højere grad fremover.

Overenskomstmæssige uddannelsessystemer bygger på aftaler mellem de respektive overenskomstparter. Interne uddannelsessystemer vedligeholder virksomhedernes konkurrenceevne og holder arbejdstageren opdateret, hvilket og er med til at sikre life long learning for arbejdstageren.

KL: Brugen af kollektive aftaler bør stimuleres. Efteruddannelsesspørgsmål kan naturligt blive en del af disse aftaler.

LO: Det er et fælles ansvar at sikre lønmodtagernes værdi på arbejdsmarkedet. Det er således til alles fordel, at lønmodtagerne har så brede kompetencer, at de ikke uløseligt bindes til ét arbejde, der måske har begrænset holdbarhed. Det vil bidrage til at udvikle kvaliteten i arbejdet og arbejdsmiljøet. Virksomhedernes økonomi forbedres samtidig af, at medarbejderne er veluddannede, trives og involverer sig i virksomheden, samtidig med at der dannes grobund for at fastholde medarbejdere og udvikle nye job. Den enkelte medarbejder vil også stå bedre rustet i tilfælde af ændringer i virksomheden eller i eget arbejdsliv.

Hver enkelt medarbejder skal derfor være ”employable” – altså have kvalifikationer til at få job et nyt sted, hvis det er nødvendigt, og i øv-

rigt kunne søge og få sit eget job igen. Det betyder, at vi hver især også har et ansvar for at udvikle og vedligeholde vores værdi på arbejdsmarkedet. Derfor må enhver have rettigheder til at opnå kompetencer, ud over hvad der aktuelt efterspørges af arbejdsgiveren for at sikre en balancegang mellem at opnå kvalifikationer, der gavner virksomheden, og kvalifikationer der kan sikre den enkelte beskæftigelse og mobilitet i et længere tidsperspektiv.

Den fremtidige beskæftigelsespolitik skal på denne baggrund udvikles ud fra den nuværende flexicurity-model, der på den ene side honorerer kravet om mere fleksibilitet på arbejdsmarkedet og i arbejdslivet, mens der på den anden side sikres et fortsat godt forsørgelsessystem for ledige.

Modellen skal udbygges med, at den enkelte lønmodtager og ledige har klare rettigheder til deltagelse i uddannelse for fortsat at kunne honorere de krav, som arbejdsmarkedet stiller. Der skal samtidig sikres rimelige økonomiske vilkår under uddannelse.

I den sammenhæng er det centralt at understøtte fodfæstet på arbejdsmarkedet for de grupper, som ikke kan opnå de efterspurgte kvalifikationer, eller som på trods af de rette kvalifikationer ikke efterspørges som arbejdskraft på grund af midlertidig eller varig arbejdsevnedssættelse. Et endnu mere dynamisk, fleksibelt og kvalifikationstungt arbejdsmarked skaber ikke kun vindere. Det er et fælles ansvar, at der skabes rum og plads på arbejdsmarkedet for de grupper, som uden en særlig indsats vil blive hægtet af.

Denne særlige indsats er flerstrengt og består af en balancegang mellem aftalesystemets muligheder for at rumme grupper, der ikke kan yde en 100 pct.'s arbejdsindsats og de lovgivningsmæssige rammer for at kompensere for den nedsatte arbejdsevne.

FTE: Såvel via lovgivningen som de kollektive overenskomster er det muligt at fastlægge vilkår for adgangen til efter- og videreuddannelse, således at der løbende kan ske en vedligeholdelse og kvalificering af uddannelsesniveaue.

I Danmark er der blandt arbejdsmarkedets parter en forventning om, at adgang til videre- og efteruddannelse ved de kommende overenskomstforhandlinger bliver et centralt overenskomsttema på baggrund af den af folketinget vedtagne videre- og efteruddannelsesreform.

AC: Kollektive partsaftaler kan udgøre et væsentligt bidrag til at bane vejen for adgang til efteruddannelse, der på sigt kan fremme mobiliteten og overgangen fra en sektor/branche til en anden.

I 2006 har den danske regering og parterne på det danske arbejdsmarked i det såkaldte "VEU-trepartsudvalget" drøftet den fremtidige indretning og finansiering af et styrket efteruddannelsessystem. Af slutdokumentet fremgår, at en styrket voksen- og efteruddannelsesindsats er et fælles ansvar for arbejdsgivere, lønmodtagere og det offentlige.

Den offentlige opgave består bl.a. i at sikre et udbud af formelt kompetencegivende uddannelser på alle niveauer af tilfredsstillende kvalitet og omfang. Endvidere er regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om

at fastholde den høje grad af partsindflydelse på voksen- og efteruddannelsesområdet.

Opgaven for de private virksomheder er at identificere deres behov for arbejdskraft på den lange bane og i den sammenhæng at medvirke til en finansiering af uddannelsen af arbejdskraften. Den har de p.t. ganske vanskeligt ved at leve op til, så opgaven kunne måske re-adresseres til Fællesskabet i en mere forpligtende form.

Spørgsmål 7. *Er der behov for større klarhed i medlemsstaternes retlige definition af arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende for at gøre det lettere at skifte i god tro fra at være arbejdstager til at være selvstændig erhvervsdrivende og omvendt?*

DA: Spørgsmål om lønmodtagerdefinitionen og definitionen af selvstændige er så nært knyttet til hele et lands arbejdsretlige system, at man fra dansk side skal lægge kraftig afstand til en fælleseuropæisk regulering herom. Heller ikke på dansk niveau er der sådanne behov.

Det kan tværtimod frygtes, at forsøg på at sætte (yderligere) forskellige grupper i retlige faste rammer vil hæmme iværksætterkulturen og dermed jobskabelsen.

En lønmodtagerdefinition giver heller ikke mening i sig selv, men er knyttet til bestemte rettigheder. Forslaget er led i en yderligere udbyggelse af et EU's rettighedskatalog på individuelt niveau vil gå i stik modsat retning af flexicurity-tænkningen.

FA: De enkelte medlemsstaters begrebsdefinitioner af arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende er tillige et selvstændigt nationalt anliggende.

Forskellige virksomhedskulturer og arbejdsmarkedssystemer medfører, at det ikke er relevant at finde en europæisk fællesnævner for begreberne.

KL: Nej.

LO: Det må antages, at arbejdstagerens egen motivation for at vælge mellem de forskellige muligheder og aktiviteter øges ikke kun ved større klarhed om den retlige definition, men også ved større klarhed om de hermed forbundne vilkår. Det vil sige ved gennemskelighed med hensyn til vilkårenes indhold, forskellene i vilkår, herunder håndhævelsen af disse.

Særlig inden for visse brancher forekommer der i et ikke ubetydeligt omfang tilfælde, hvor der opstår tvivl om personers status som enten selvstændig erhvervsdrivende eller arbejdstager. Der er kendskab hertil på blandt andet HK's område samt i byggefagene.

I disse situationer forekommer der tilfælde, hvor personer, der reelt bør betragtes som arbejdstagere af den relevante arbejdsgiver behandles som selvstændig.

I dansk ret er der opstillet en række kriterier til afklaring af, hvornår en person er lønmodtager eller selvstændig, men der sy-

nes at være behov for en større klarhed i denne retlige definition i og med den udvikling der er sket på arbejdsmarkedet med et større antal atypiske beskæftigelsesformer. Behovet herfor er i øvrigt stigende i og med, at et stigende antal personer søges holdt uden for lønmodtagerbegrebet (og dermed overenskomsterne) fx i skjulte ansættelsesforhold.

Det vil i denne forbindelse være vigtigt at sikre, at lønmodtagerbegrebet defineres så bredt, så alle atypiske ansættelsesformer rummes heraf. Ligeledes bør der ved fastlæggelsen af arbejdstagerbegrebet lægges afgørende vægt på, om der reelt er tale om et lønmodtagerforhold, således at det spiller en mindre eller ingen rolle, hvorledes de konkrete parter har defineret deres aftale.

Endvidere bør omgåelsestilfælde, herunder de skjulte ansættelsesforhold, kunne rummes i en definition af lønmodtagerbegrebet.

FTF: Der kan formentlig være behov for medlemsstatslige overvejelser af dette tema. Med mindre man er registreret direktør for det pågældende selskab eller momsregistreret som selvstændig erhvervsdrivende, vil man efter dansk ret som udgangspunkt have en arbejdstagers rettigheder.

AC: Med den frie ret til at søge og arbejde på tværs af grænserne inden for EU er der opstået et – uopfyldt – behov for entydighed i begrebsanvendelsen inden for de retlige relationer mellem arbejdstagere og arbejdsgivere. Sammenkædet med at et stigende antal virksomheder fungerer på multinationale vilkår – og (efter AC opfattelse) ofte ser bort fra nationale begrænsninger eller andre beskyttelsesvilkår – vil en entydighed i begrebsanvendelsen (de retlige definitioner) være et stigende og ønsket krav.

Spørgsmål 8. *Er der behov for et "rettighedsminimum" vedrørende alle arbejdstageres arbejdsvilkår, uanset typen af deres ansættelseskontrakt? Hvilke virkninger ville sådanne minimumskrav efter Deres mening have på jobskabelsen og på beskyttelsen af arbejdstagerne?*

DA: Et rettighedsminimum/floor of rights bidrager yderligere til at forstærke skellet mellem in- og outsiderne på arbejdsmarkedet og begrænse outsidernes mulighed for at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Sådanne minimumskrav vil have en negativ effekt på jobskabelsen. Det skal fra dansk side afvises, at der kan og bør eller er behov for et sådant rettighedsminimum, hvor man bl.a. blander selvstændiges og lønmodtagers behov og vilkår. Et sådant minimum er en retning henimod rigide regler, der modvirker flexicurity-tænkningen. Selvstændige er ofte selvstændige for netop at slippe lønmodtageråget.

Der eksisterer desuden på europæisk niveau allerede instrumenter af tilsvarende karakter, således bl.a. Det Europæiske Charter. Der er tillige i EF-Domstolens praksis allerede elementer af sådanne rettigheder. Fra dansk side bør man også påpege den rolle, som EF-Domstolen spiller og vil spille, såfremt den får (yderligere) et grundværnsinstrument som byggesten.

FA: FA ser ikke umiddelbart behov eller mulighed for, at der defineres et regionalt rettighedsminimum. National lovgivning og arbejdsmarkedssystemer er så forskellige, og mere eller mindre integrerede dele af de respektive samfund i medlemsstaterne, at det vil være uhensigtsmæssigt at skabe et fælles ”tryghedsniveau”.

KL: Nej.

LO: Som anført ovenfor bør der gælde en bred definition af lønmodtagerbegrebet. Når en person i henhold til denne definition er at betragte som lønmodtager, bør vedkommende i udgangspunktet have samme rettigheder som enhver anden lønmodtager, således at der ikke åbnes op for lønmodtagergrupper med ringere rettigheder end andre.

Samtidig hermed kan der dog godt være behov for at præcisere det rettighedsminimum, som gives lønmodtagere, når det blot samtidig er klart, at der alene er tale om et minimum som kan suppleres af rettigheder med hensyn til kollektive overenskomster m.v.

Som en mere generel bemærkning, som kunne være anført under mange andre spørgsmål, skal det anføres, at effektiv håndhævelse af EU's regler er et væsentligt element i den tryghed, der medvirker til at øge arbejdstagernes mobilitet og fleksibilitet. Der bør, som nævnt, tages initiativ til at etablere et supplerende europæisk arbejdsretligt system, som kan sikre de retlige rammer for europæiske aftaler på alle niveauer.

FTF: Såfremt der skal skabes et ”rettighedsminimum, bør det være op til de enkelte medlemsstater at udfærdige disse. Der hvor der i dag ikke er (minimums) rettigheder vil etableringen af sådanne være positiv for jobskabelse og arbejdstagerbeskyttelsen.

AC: Ja. Dette ”rettighedsminimum” må dog ikke blive en model, som vi kender omkring regelsættene vedrørende menneskerettighederne, dvs., at national/EU -lovgivning har mistet sin overhøjhed, og konflikter kan således – ofte eller altid – indbringes for en overstatslig domsmyndighed.

Det helt centrale krav/ønske/fremtidige behov må være, at konflikterne kan løses på så lokalt plan som muligt, men at grundlaget (juraen/de arbejdsretlige aftaler og forståelser) er gældende tværnationalt, men samtidig kendt og accepteret på lokalt plan.

Spørgsmål 9. *Mener De, at det ansvar, der pålægges de forskellige parter i ansættelsesforhold med flere parter, bør tydeliggøres, så det præciseres, hvem der er ansvarlig for, at arbejdstagernes rettigheder respekteres? Ville det være effektivt og muligt at gøre subsidiært ansvar gældende for underentreprenører? Hvis ikke, hvilke andre muligheder er der for at sikre tilstrækkelig beskyttelse af arbejdstagerne i ansættelsesforhold med tre parter?*

DA: Spørgsmålet skal besvares benægtende. Der er ikke i dansk sammenhæng behov for sådanne regler, der generelt forsøger at etablere trekantforhold og udlede ansvarssubjekter. Der vil være tale om indblanding i aftaleret – herunder via et subsidiært ansvar for underentreprenø-

rer, og som vil række langt i arbejdsretlige, ansættelsesretlige og kommercielle principper.

FA: De nationale retsinstanser har foreløbig kunnet håndtere spørgsmål om vikaransættelse. Retspraksis på området lægger ikke op til et behov for tydeliggørelse af, hvem der har ansvaret for at sikre arbejdstagers rettigheder.

FA ser ikke et behov for at skabe flere pligtsubjekter i forhold til ansvaret for at arbejdstagers rettigheder respekteres.

KL: Nej

LO: Det korte svar er ja. I Danmark kan parterne vedtage sådanne protokollater i de kollektive overenskomster. På europæisk niveau bør ILO-konvention nr. 94 overholdes i offentlige kontrakter.

Det bør også overvejes, om der kan gives yderligere beskyttelse ved at pålægge oplysningspligt i ansættelsesbeviset om, hvem der er ansvarlig for at vilkårene respekteres.

Reglerne om udstationering bør også overvejes med henblik på en tydeliggørelse af ansvar og ikke mindst en effektivisering af kontrolmulighederne. En meget stor del af lønmodtagerbeskyttelsen på dette område ligger i mulighederne for at håndhæve reglerne effektivt. Se nærmere herom under spørgsmål 13.

FTF: Se spørgsmål 10

AC: Spørgsmålet er ikke særlig relevant i relation til AC-området. Men grundlæggende er der behov for en præcisering af, hvem der har ansvaret for, at arbejdstagernes rettigheder respekteres.

Spørgsmål 10. *Er der behov for at præcisere vikarers beskæftigelsesmæssige status?*

DA: Vikarens ansættelsesmæssige status reguleres bedst via aftalesystemet. Erfaringerne med direktivforslaget om vikarbureauvikarer viser også, at de rammer, som er drøftet hidtil på europæisk niveau om vikarer, ikke vil kunne passere en "flexicurity-test".

FA: Vikarers beskæftigelsesmæssige status bør altid være klar, men der synes ikke at være behov for en egentlig præcisering af vikarbegrebet

KL: Nej.

LO: LO ville foretrække en juridisk bindende aftale mellem arbejdsmarkedets europæiske parter om ligebehandling mellem vikarer og andre ansatte i virksomhederne, men det har hidtil vist sig umuligt. LO støtter derfor det direktivforslag, som Kommissionen har fremsat og opfordrer Rådet til at vedtage Kommissionens forslag.

Det bør ikke være tilladt for vikarbureauer at lægge hindringer i vejen for, at vikarer fastansættes i brugervirksomhederne – for eksempel ved at kræve gebyrer af vikarerne eller brugervirksomhederne jf. hertil ILO-konvention nr. 181 artikel 7, stk. 1.

I Danmark afgøres vikarers status i de kollektive overenskomster. En eventuel implementering af Kommissionens ovennævnte direktivforslag skal derfor respektere de kollektive overenskomster.

FTF: En tilstrækkelig og effektiv beskyttelse af arbejdstagerne i vikarsættelse kan ske ved, at der indgås kollektive overenskomster mellem den aftaleberettigede organisation og det enkelte vikarbureau om arbejdstagerens vilkår. Derved er der skabt klarhed over rettigheder, pligter og hvem der er ansvarlig.

AC: Som svaret til spørgsmål 9.

Spørgsmål 11. *Hvordan kan mindstekravene vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden ændres, så både arbejdsgivere og arbejdstagere får større fleksibilitet, samtidig med at der sikres et højt beskyttelsesniveau for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed? Hvilke aspekter ved arbejdstidens tilrettelæggelse bør EU allerførst tage fat på?*

DA: Den fastlåste situation med hensyn til arbejdsmarkedsdirektivet viser, at EU skal være afholdende for at regulere konkret, hvorledes arbejde kan eller skal udføres, men alene rammeregulere. Efter DA's vurdering bør emnet "arbejdstid" nu falde tilbage til medlemsstaternes kompetence.

FA: Se besvarelsen af spørgsmål 3.

KL: Vedtag det finske kompromisforslag på arbejdstidsdirektivet.

LO: Den store udfordring er at sikre bedre sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, som igen skal sikre flere og bedre jobs og samtidigt stoppe det europæiske fødselsunderskud. Det forudsætter større lighed mellem kvinder og mænd både med hensyn til indsatserne på arbejdsmarkedet og i hjemmet. En fornuftig balance forudsætter klare regler om arbejdstidens placering, så man i god tid kan indrette sig.

LO støtter derfor en ophævelse af opt out bestemmelsen i arbejdstidsdirektivet og fastholder, at passiv rådighedstid på arbejdspladsen må anses som arbejdstid, medmindre andet fremgår af kollektive overenskomster. Generelt bør det sikres, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden sker på grundlag af aftaler mellem virksomhederne og de ansatte og/eller deres repræsentanter, således at de ansatte har indflydelse på eget arbejde. Virksomhederne og arbejdsgiverne har også en interesse i, at arbejdstiden tilrettelægges, så der er plads til både arbejde og familieliv. Det gør virksomheden til en attraktiv arbejdsplads for arbejdskraften. Det vil mindske sygefravær og øge arbejdsindsatsen. Ikke mindst for at tiltrække flere kvindelige arbejdstagere skal medlemsstaterne sikre et tilstrækkeligt udbud af pasningsmuligheder for børn og ældre.

Moderne tendenser i retning af grænseløst arbejde, hvor arbejdstagerne tager arbejde med hjem, kan være skadeligt for helbred og sundhed. For lange arbejdstider skal undgås ikke mindst i brancher med hårdt fysisk arbejde eller arbejde, som er psykisk belastende. Det samme gælder farligt arbejde. Skifteholdarbejde skal tilrettelægges "med uret" det vil sige dag, aften, nat og ikke modsat.

FTF: Spørgsmålet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden bør helt afgjort være et anliggende mellem de forhandlings - og aftaleberettigede parter og på nationalt niveau. Det er her der er størst kendskab til de faktiske vilkår og arbejdspladsernes indretning og behov, og det er dem der efterfølgende skal følge dem.

AC: Spørgsmålet om tilrettelæggelse af arbejdstiden er et anliggende for arbejdsmarkedets parter nationalt, der har den nødvendige indsigt i arbejdsvilkårene i sektoren og branchen.

Spørgsmål 12. *Hvordan kan arbejdstagernes rettigheder sikres i hele EU for de arbejdstagere, der arbejder på tværnational basis, herunder særligt grænsearbejdere? Mener De, at der er behov for mere ensartede definitioner af begrebet arbejdstager i EU-direktiverne med det formål at sikre, at disse arbejdstagere kan udøve deres rettigheder, uanset hvilken medlemsstat de arbejder i? Eller mener De, at dette anliggende fortsat bør være overladt til medlemsstaterne?*

DA: Som nævnt i besvarelsen af spørgsmål 7 bør spørgsmålet forblive nationalt. Der er ikke DA bekendt behov for ”ansættelsesretlige m.v.” udviklinger for så vidt angår grænsearbejdere. I forhold til grænseoverskridende lønmodtagere er der snarere behov for at udbygge beskæftigelsesmæssige rammer. De beskæftigelsesmæssige foranstaltninger og incitamenter, der gør sig gældende for et givet arbejdsmarked, skal naturligvis ikke strande ved en national grænse.

FA: Se besvarelsen af spørgsmål 7.

KL: Disse rettigheder skal ikke sikres via EU – men gennem forhandling mellem parterne.

LO: Arbejdstagere er som udgangspunkt underlagt reglerne i det land, hvor de normalt udfører deres arbejde, og de må ikke diskrimineres. Ved midlertidig udstationering i et andet EU-land gælder reglerne i udstationeringsdirektivet og EU’s konventioner om lovvalg. Med hensyn til arbejdstagernes sociale sikring gælder forordning 1408/71, som i øjeblikket er under revision.

Det er vigtigt, at vandrende arbejdstagere ikke mister velerhvervede rettigheder, fordi de i perioder arbejder i flere EU-lande. LO støtter Kommissionens direktivforslag om supplerende pensioner med det forbehold, at indholdet ikke må kunne underminere de særlige danske pensionsordninger, som er aftalt ved kollektive overenskomster.

Der er dog også væsentlige hensyn at tage til arbejdstagerne i værtslandet, hvis normale løn- og arbejdsvilkår kan undermineres.

Arbejdsret og strejkeret er udtrykkeligt undtaget fra direktivet om et indre marked for tjenesteydelser. I Danmark findes ingen lov om mindsteløn. Den fastsættes i kollektive overenskomster. Hvis en arbejdsgiver, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, ansætter personale på urimelige vilkår, kan de faglige organisationer opfordre arbejdsgiveren til at underskrive en aftale. Hvis arbejdsgiveren ikke vil, har organisationerne mulighed for inden for visse rammer at iværksætte en lovlig konflikt i håb om, at det kan overtale arbejdsgiveren. Det er helt afgørende

for den danske model, at denne praksis også kan iværksættes over for arbejdsgivere, som udstationerer arbejdstagere i Danmark. Det stemmer godt overens med udformningen af det nye servicedirektivet, men der verserer fortsat en række sager for EF-Domstolen (f.eks. Waxholm og Viking), hvor det er afgørende, at EF-Domstolen når til samme resultat i sin fortolkning af traktatens regler om fri bevægelighed.

Der er også behov for at sikre værtslandet viden om, hvor mange udstationerede arbejdstagere der er i landet. Værtslandet skal effektivt kunne kontrollere om de efterlever de gældende regler, eller om deres løn- og arbejdsvilkår afviger væsentligt fra det normale. I dag skal udenlandske virksomheder, som skal arbejde i Danmark, registreres hos skattemyndighederne med henblik på afregning af moms. Det bør gøres klart, at værtslandet også kan kræve oplysninger om antallet af udstationerede arbejdstagere, deres arbejdsplads, og hvad arbejdsgiveren har gjort for at sikre, at værtslandets regler overholdes senest samtidigt med at arbejdet begyndes. Ved kontrolbesøg på arbejdsstederne skal værtslandets myndigheder og arbejdsmarkedets parter ligeledes have mulighed for at kræve nødvendig dokumentation for, at reglerne efterleves. Hvis det ikke efterkommes inden rimelig tid, skal værtslandet have mulighed for at gennemføre passende sanktioner, herunder eventuelt lukke en arbejdsplads indtil dokumentationen foreligger. Eksempelvis skal værtslandet kunne kræve, at udstationerede arbejdstagere fra første arbejdsdag er i besiddelse af deres ansættelsesbevis i henhold til EU-direktivet. Ansættelsesbeviset kan ved kontrol på arbejdspladsen bidrage til at identificere den udstationeredes identitet, arbejdsgiveren og de vigtigste arbejdsvilkår i hjemlandet. Da den udenlandske arbejdsgiver sjældent selv er til stede på arbejdsstedet, skal det være muligt for værtslandet at stille krav om udpegning af en repræsentant for virksomheden blandt de udstationerede arbejdstagere.

Begrebet ”arbejdstager” rummer nogle generelle træk i forhold til en arbejdsgiver og dennes instruktionsbeføjelse. Der kan henvises til definitionen i rammedirektivet om sikkerhed og sundhed 89/391. Men der er samtidigt store forskelle på definitionen af arbejdstagere og ikke mindst undtagelser i alle medlemslande. Selvom det er ønskeligt med en fælles europæisk definition af arbejdstagere, finder LO det derfor vigtigt, at det forsat er medlemsstaternes definition af arbejdstagere, som er afgørende. Det gælder ikke mindst i vanskelige sager om definitionen af udstationerede arbejdstagere og/eller selvstændige, hvor værtslandets regler skal følges.

FTF: Som udgangspunkt bør definitionen af begrebet arbejdstager være et nationalt anliggende, men det kan ikke på forhånd udelukkes, at der viser sig behov for at ensrette.

Arbejdstagerrettigheder for arbejdstagere, der arbejder på tværs, kan bl.a. sikres ved transnationale aftaler, men således, at der etableres et europæisk tvisteløsningssystem der sikrer, at overtrædelse af sådanne aftaler kan sanktioneres.

AC: Set fra en dansk synsvinkel er der nok ikke behov for en nærmere og ensartet definition af en arbejdstager. Denne er rimelig entydigt afgrænset/defineret i dels funktionærloven m.fl. og dels den omfattende

retspraksis, der knytter sig til de arbejdsmarkedsretlige reguleringer gennem de sidste 30-40 år.

AC skal dog alligevel opfordre til, at man på europæisk plan gør sig nogle overvejelser omkring definitionen. Konkret kan der fx peges på, at direktivet vedr. virksomhedsoverdragelse tilsyneladende fortsat giver anledning til nationale fortolkninger, der ikke nødvendigvis er sammenhængende.

Spørgsmål 13. *Mener De, at det er nødvendigt at styrke det administrative samarbejde mellem de relevante myndigheder for at gøre dem bedre til at håndhæve EF-arbejdsretten? Bør arbejdsmarkedets parter have en rolle i dette samarbejde?*

DA: Det er klart, at der bør ske en yderligere udbygning af samarbejde mellem myndighederne, hvor det er relevant. I dansk sammenhæng giver det dog næppe mening på baggrund af den generelle rollefordeling mellem myndighederne og aktørerne på arbejdsmarkedet – herunder arbejdsmarkedets parter.

Arbejdsmarkedets parter har således allerede i Danmark en central rolle heri bl.a. via vores implementeringsmodeller. Den umiddelbare håndhævelse er som altovervejende hovedregel ikke direkte et myndighedsanliggende.

Der er ikke på europæisk niveau på baggrund af de store forskelle i systemerne i de forskellige medlemsstater behov eller mulighed for et fælles europæisk samarbejde om håndhævelsen. Forslaget kan være til fare for den danske model.

FA: Arbejdsmarkedets parter bør selvfølgelig deltage i håndhævelsen af EF-arbejdsretten. For at undgå udhuling af det nationale aftalesystem er det af afgørende betydning, at de nationale aftalparter så vidt muligt inddrages i alle spørgsmål om arbejdsmarkedslovgivning.

KL: Nej. De sociale parter arbejder allerede på problemet.

LO: Ja, samarbejdet mellem de relevante myndigheder og arbejdsmarkedets parter skal styrkes på nationalt plan, så overvågningen, kontrollen og håndhævelsen af både legalt og illegalt arbejde på tværs af grænserne bliver mere effektiv. Også arbejdsmarkedets parter skal med myndigheders hjælp have adgang til relevante oplysninger om udstationeredes arbejdsvilkår.

Samarbejdet mellem myndighederne på tværs af grænserne bør styrkes. Myndighederne skal med passende hurtighed kunne udveksle oplysninger, som eksempelvis sikrer at udstationerede reelt har fået den betaling, som arbejdsgiveren har oplyst i værtslandet. Hvis myndigheder sidder inde med viden om virksomheders eller personers gentagne overtrædelse af lovgivningen i andre EU-lande, bør denne viden gøres tilgængelig for andre landes myndigheder. I gentagelsestilfælde bør et EU-land i en periode kunne forbyde, at disse virksomheder eller personer udfører arbejde på dets område.

Oplysninger om gentagen konkursrytteri og oprettelse af nye selskaber kan også være vigtige.

FTF: Der kan være behov for at styrke det administrative samarbejde, men det skal være i samarbejde med arbejdsmarkedets parter hvis der skal effektiviteten skal sikres.

AC: Det vil være overordentlig nyttigt med en styrkelse af det europæiske samarbejde omkring bekæmpelse af arbejdet, der ikke er registreret eller faktureringsmæssigt set er anmeldt til offentlige myndigheder (sort arbejde). Dette forudsætter et samarbejde, der kræver parternes involvering.

En håndtering af bevidstheden omkring "rimeligheden" i kreativ fakturering af arbejdsydelse forudsætter dog nok en national tilgang til forståelsen og accepten heraf. Det er således formentlig ikke et problem, der kan håndteres på fælles-europæisk plan.

Spørgsmål 14. *Mener De, at der er brug for andre initiativer på EU-plan til at støtte medlemsstaternes tiltag til bekæmpelse af sort arbejde?*

DA: Vedrørende sort arbejde gør de samme forhold sig gældende, som redegjort ovenfor under spørgsmål 13.

FA: Det er vigtigt, at alle stater overholder alle regler, og aktivt modvirker omfanget af sort arbejde.

I den finansielle sektor forekommer sort arbejde af gode grunde ikke, og derfor må indsatsen mod sort arbejde koordineres mod de brancher, hvor fænomenet er udbredt.

De pågældende brancher bærer selv et ansvar for at imødegå udbredelse af sort arbejde.

KL: Der er måske behov for at fastslå at sort arbejde er kriminelt overalt i EU, og at medlemsstaterne bør sætte politiet ind mod sort arbejde, hvis det ikke på anden måde kan stoppes.

LO: Myndighederne skal have tilstrækkelige muligheder for at checke på tværs af grænserne, om selvstændige og arbejdstagere har indtægter ved arbejde i andre EU-lande, og om de afregner moms, skat og sociale bidrag i overensstemmelse med reglerne.

FTF: Spørgsmålet kan for nuværende ikke besvares.

AC har ikke besvaret spørgsmålet.

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.

Grundnotat blev oversendt den 22. december 2006.