

Folketinget — Arbejdsmarkedsudvalget

Tlf.: +45 33 37 55 45

Europaudvalget

Att.: udvalgsformand Elisabeth Arnold

7. februar 2015

Kære Elisabeth Arnold,

Europaudvalget anmodede den 8. december 2006 Arbejdsmarkedsudvalget om at behandle grønbogen om modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer, og på den baggrund komme med en indstilling/udtalelse til Europaudvalget med henblik på at de to udvalg i fællesskab eventuelt kunne afgive et høringssvar.

Arbejdsmarkedsudvalget besluttede den 10. januar 2007, at behandle grønbogen når udvalget havde modtaget høringssvarerne, hvilket skete den 13. februar. Som led i behandlingen af grønbogen har Arbejdsmarkedsudvalget stillet en række spørgsmål til beskæftigelsesministeren.

Europaudvalget og Arbejdsmarkedsudvalget har endvidere afholdt en høring om grønbogen den 14. marts med oplæg fra Kommissionen, fra arbejdsmarkedets parter og fra forskere fra Handelshøjskolen og Københavns Universitet.

Efter høringen har Arbejdsmarkedsudvalget behandlet grønbogen på 2 møder, og kan på den baggrund komme med vedlagte udtalelse.

Med venlig hilsen

Ulrik Kragh,
formand

Udtalelse fra Arbejdsmarkedsudvalget vedrørende Kommissionens grøn bog om modernisering af arbejdsretten, KOM(2006)708

Et flertal i udvalget (V, S, DF, KF og RV) udtaler:

Den danske flexicurity-model viser i øjeblikket sin styrke. Danmark er det land i Europa, der har den laveste arbejdsløshed (3,8 %). Flexicurity-modellen er velegnet til at sikre en dynamisk tilpasning til det globale marked.

Flexicurity-modellen er de relationer, der har udviklet sig mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer og disse parters relationer til det politiske system.

Arbejdsgiverne har haft styrken til at hindre, at de timelønnede faglærte og ufaglærte arbejdere fik en større sikkerhed i ansættelsen. Til gengæld har de faglige organisationer haft styrke til, i et samspil med politikerne, at få udviklet et dagpengesystem og en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der har kompenseret for arbejdsgivernes relativt lette adgang til at hyre og fyre. Efterhånden er fokus dermed flyttet fra job- til beskæftigelsessikkerhed.

Det er helt afgørende for flertallet, at flexicurity-modellen kan fastholdes gennem partsstyring, således at det fortsat er ved aftaler mellem arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger at løn- og ansættelsesvilkår fastsættes.

Også på europæisk plan bør den sociale dialog styrkes og inddrages, når EU har planer om direktiver på social- og arbejdsmarkedsområdet. Det er også helt afgørende, at det fortsat er op til landene selv at bestemme, hvordan der skal implementeres. For Danmarks vedkommende sker det ofte via overenskomstaftaler suppleret med lovgivning for de personer, der ikke er organiseret. På den måde opnås den yderligere fordel, at alle lønmodtagere bliver omfattet af direktivernes rettigheder.

Flertallet støtter, at arbejdsmarkedets parter på europæisk plan selv tager initiativer og udvikler nye politikker inden for det arbejdsretlige område på EU-plan, som vi har set det vedrørende telearbejde og arbejdsrelateret stress.

Afslutningsvis skal det fastholdes, at netop i denne globaliserede verden er det fortsat bedst, at rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet fastlægges i et samspil mellem lønmodtagere og ledelse på de enkelte arbejdspladser.

Et mindretal i udvalget (SF) udtaler:

Socialistisk Folkeparti ønsker at gøre opmærksom på, at fokus mere præcist blev flyttet fra relativt begrænset tryghed i jobbet til en kombination af økonomisk tryghed ved ledighed og tryghed på arbejdsmarkedet i form løbende opkvalificering.

Det er helt afgørende er at flexicurity-modellen kan fastholdes gennem partsstyring, således at det fortsat er ved aftaler mellem arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger at løn- og ansættelsesvilkår fastsættes.

SF ønsker at gøre opmærksom på, at det er helt afgørende for SF, at flexicurity-modellen kan fastholdes gennem et samspil mellem en fortsat udvikling af det danske aftalesystem, økonomisk tryghed for arbejdsløse og en løbende opkvalificering af arbejdsstyrken, således at det fortsat er ved aftaler mellem arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger at løn- og ansættelsesvilkår fastsættes.

Også på europæisk plan bør den sociale dialog styrkes og inddrages, når EU har planer om direktiver på social- og arbejdsmarkedsområdet. Det er også helt afgørende, at det fortsat er op til landene selv at bestemme, hvordan der skal implementeres. For Danmarks vedkommende sker det ofte via overenskomstaftaler suppleret med lovgivning for de personer, der ikke er organiseret.

SF ønsker at gøre opmærksom på, at den danske model bygger på implementering af EU-direktiver via overenskomstaftaler suppleret med lovgivning for de personer, der ikke er overenskomstmæssig implementering.

På den måde opnås den yderligere fordel, at alle lønmodtagere bliver omfattet af direktivernes rettigheder.

SF ønsker at gøre opmærksom på, at udviklingen har vist, at EU-direktiver direkte pålægger Danmark en sådan supplerende lovimplementering. Derfor sikres det på den måde, at den danske implementering lever op til kravet om, at alle lønmodtagere bliver omfattet af direktivernes rettigheder.

SF støtter, at arbejdsmarkedets parter på europæisk plan selv tager initiativer og udvikler nye politikker inden for det arbejdsretlige område på EU-plan, som vi har set det vedrørende telearbejde og arbejdsrelateret stress.

SF finder det i forbindelse hermed nødvendigt, at man på EU-plan løbende og konkret vurderer behovet for EU-regulering i tilknytning til sådanne former for europæisk aftaleregulering. Nogle typer aftaler kræver understøttende EU-regulering for at kunne få tilstrækkelig effekt. Undertiden vil det være EU-regulering på grundlag af europæiske partsaftaler. Andre gange vil der være behov for andre supplerende og understøttende tiltag. Under alle omstændigheder bør man ikke i alle tilfælde på EU-niveau give arbejdsmarkedets europæiske parter ret til gennem ofte meget lidt konkrete aftaler at blokere for nødvendig fællesskabsregulering, der så kan implementeres i de enkelte

medlemsstater gennem forskellige specifikke kombinationer af overenskomster, aftaler og lovgivning.

SF advarer mod den forestilling, at det som generelt princip skulle være nødvendigt endsiges ønskværdigt for EU og medlemsstaterne at svække de sociale tryghedsbestemmelser i standardkontrakterne med hensyn til kortere opsigelsesvarsler, arbejdsgiveromkostninger i forbindelse med opsigelse, fremgangsmåder ved individuelle eller kollektive afskedigelser samt regler for uberettigede afskedigelser. SF finder ikke, at der på nogen måde er belæg for, at en sådan svækkelse af de sociale tryghedsbestemmelser i standardkontrakter i et land som Danmark vil mindske marginaliseringen og fraværet af sociale tryghedsrettigheder for de lønmodtagere, der ikke ansættes på standardkontrakter.

Derimod er der behov for at udvikle bedre støttesystemer i forbindelse med arbejdsløshed, en aktiv arbejdsmarkedspolitik og muligheder for livslang læring for alle på arbejdsmarkedet og for potentielt marginaliserede arbejdstagere i særdeleshed.

SF finder, at der både i medlemsstaterne og på EU-plan er behov for henholdsvis at forbedre kvaliteten af arbejdet og at understøtte et sådant arbejde med at skabe bedre arbejdspladser, hvis medlemsstaterne og EU skal tackle det 21. århundredes udfordringer og skabe bæredygtigt vækst med flere og bedre jobs.

Afslutningsvis ønsker SF at fastholde, at netop i denne globaliserede verden er det fortsat bedst, at rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet fastlægges gennem et samspil mellem henholdsvis national og international regulering udformet på grundlag af en stadig udvikling af de nationale og internationale kombinationer af henholdsvis retslig regulering, kollektive overenskomster og aftaler samt aftaler mellem ledelse og medarbejdere i de enkelte nationale og internationale virksomheder. Alene at ville fastlægge rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet i et samspil mellem lønmodtagere og ledelse på de enkelte arbejdspladser, vil ikke blot være et radikalt brud med den danske arbejdsmarkedsmodel, men også være et de facto skridt til at svække lønmodtagernes rettigheder på det danske arbejdsmarked.

Et andet mindretal udvalget (EL) udtaler:

Enhedslisten tilslutter sig flertalsudtalelsens synspunkt om, at modernisering af EU's arbejdsret ikke må medføre forhindringer for en fortsættelse af den danske aftalemodel, men finder i øvrigt udtalelsen alt for upræcis. Det sidste afsnit giver oven i købet udtryk for det synspunkt, at aftaler på de enkelte arbejdspladser har en forrang for nationale overenskomster aftalt mellem arbejdsmarkedets parter – et synspunkt, der må opfattes

som et brud på den danske aftalemodel. Derfor ønsker Enhedslisten at fremsætte nedenstående synspunkter om Kommissionens grønbog.

Kommissionens Grønbog om modernisering af arbejdsretten har som erklæret formål at sikre, at behovet for fleksibilitet på arbejdsmarkedet kombineres med den størst mulige tryghed for de ansatte.

"I denne grønbog undersøges det, om arbejdsret kan fremme "flexicurity" og skabe et arbejdsmarked, der er mere retfærdigt, lydhørt og rummeligt og bidrager til at gøre Europa mere konkurrencedygtigt." (side 4)

Samtidig er grønbogens udgangspunkt, at "der hovedsageligt (vil) blive sat fokus på arbejdsrettens anvendelse på enkeltpersoner og i mindre grad på kollektiv arbejdsret."

Dermed bliver grønbogens hele udgangspunkt uantageligt, idet det efter Enhedslistens mening netop er den kollektive arbejdsret, der skal fokuseres på, hvis man vil sikre en effektiv beskyttelse af individets sikring på arbejdsmarkedet. EU's arbejdsret må indeholde en mere effektiv beskyttelse af retten til faglig organisering, retten til kollektive forhandlinger og retten til kollektive kampskridt.

Tendensen i EU går ikke i den retning. Tværtimod betyder den europæiske menneskerettighedsdomstols afgørelse mod eksklusivbestemmelser og anlæggelsen af Vaxholm-sagen et skridt i den modsatte retning, der i realiteten truer den danske model.

Enhedslisten ønsker ikke at bidrage til den almindelige lovsang om den harmoniske, velovervejede danske flexicurity-model, men tilslutter sig FAOS bemærkninger på høringen d. 14.3.: "Man kan altså sige, at elementer i flexicurity-modellen hele tiden har været og fortsat er præget af interesseforskelle mellem parterne...DA har ved talrige lejligheder kritiseret dagpengesystemet og forsøgt at få gennemført opstramninger." Den danske model er ikke stationær, men er udviklet gennem årtiers klassekamp og hviler i dag på en skrøbelig balance, der til stadighed udsættes for pres, som det bl.a. er sket gennem Folketingets vedtagelser, der forkorter dagpengeperioden, indfører lavere kontanthjælp for særlig udsatte grupper samt velfærdsforligets forringelser af efterlønsordning, pensionsalder og den forlængede dagpengeperiode for de 55- til 59-årige.

Fleksible arbejdsmarkeder, der samtidig er socialt sikre, opnås ikke ved at svække jobsikkerheden, men ved en høj social sikkerhed for de arbejdsløse. Det kræver, at EU-landene er parate til at afsætte betydelige midler til sikring af den sociale sikkerhed.

Grønbogen knytter sig til EU's Lissabon-strategi for vækst og beskæftigelse, der er en nyliberal strategi pakket ind i hensigtserklæringer om social dimension og skabelse af

arbejdspladser. På arbejdsmarkedet har Lissabon-strategien imidlertid bidraget til at øge fleksibiliteten på bekostning af trygheden og uddybet segmenteringen mellem "insidere" og "outsidere", som grønbogen ellers foregiver at ville mindske.