

Folketinget – Europaudvalget

Christiansborg, den 27. november 2006

EU-konsulenten

Til

udvalgets medlemmer og stedfortrædere

Grøn bog om modernisering af arbejdsmarkedsreglerne i EU

Resumé

Europa-Kommissionen fremlagde den 22. november 2006 en grøn bog om moderniseringen af EU-landenes arbejdsmarkedsregler.

Grøn bogen fokuserer især på, hvilken rolle arbejdsmarkedsreglerne ville kunne spille i forbindelse med at fremme en *"flexicurity-dagsorden"*.

Grøn bogen rejser 14 konkrete spørgsmål til, hvordan EU-landene kan modernisere deres arbejdsmarkeder.

Kommissionen anmoder alle interesserede om at fremsende eventuelle bidrag *senest den 31. marts 2007*.

Kommissionen planlægger at følge op på grøn bogen med en meddelelse om *"flexicurity"* i juni 2007.

Europa-Kommissionen fremlagde den 22. november 2006 en grøn bog om moderniseringen af EU-landenes arbejdsmarkedsregler¹.

Formålet med grøn bogen er at igangsætte en bred offentlig debat om, hvordan arbejdsmarkedsreglerne i EU kan tilpasses, så man bedre understøtter Lissabon-strategiens mål om bæredygtig vækst kombineret med flere og bedre job i EU.

¹ KOM (2006) 0708 af 22. november 2006.

Grønbogen fokuserer især på, hvilken rolle arbejdsmarkedsreglerne ville kunne spille i forbindelse med at fremme en "*flexicurity-dagsorden*".

Bl.a. ønsker Kommissionen i den forbindelse en debat om, hvordan man kan bidrage til øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet kombineret med sikkerhed i ansættelsen, samt hvordan man kan fremme jobskabelse og bistå både arbejdsgivere og virksomheder ved at lette overgange på arbejdsmarkedet.

Kommissionen ser grønningen som første trin i en dialog med medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og andre interesserede om organiseringen af fremtidens europæiske arbejdsmarked. Grønbogen rejser 14 konkrete spørgsmål til, hvordan EU-landene kan modernisere deres arbejdsmarkeder.

Kommissionen anmoder alle med interesse i at deltage i høringen om at fremsende eventuelle bidrag *senest den 31. marts 2007*.

Kommissionen planlægger at følge op på grønningen med en rapport om "*flexicurity*" i juni 2007, som bl.a. vil forholde sig til de vigtigste bidrag fra høringsfasen. Rapporten forventes desuden at blive startskuddet på en proces, som inden udgangen af 2007 kan munde ud i et sæt fælles principper, som skal være med til at styre medlemsstaternes reformbestrebelse.

I. Udfordringen for det europæiske arbejdsmarked

Det europæiske arbejdsmarked er, ifølge Kommissionen, i disse år under forandring. Det betyder bl.a. en hastig udbredelse af forskellige typer af ansættelsesformer.

Ifølge Kommissionen er 60 pct. af arbejdstagerne i EU-25 i dag ansat på "*normale*" kontraktmæssige vilkår, hvor de arbejder på fuld tid og med ubegrænset ansættelse. Men de øvrige 40 pct. arbejder under andre typer af ansættelsesformer, såsom: *tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse, vikaransættelse og sæsonarbejde, mv.*

Kommissionen ser tegn på visse problemer i forbindelse med det stigende antal forskellige typer af ansættelsesformer. Bl.a. er der risiko for en opsplittning af arbejdsmarkedet, hvor dele af arbejdsstyrken fanges i korttidsansættelser af lav

kvalitet uden passende social sikring. Samtidig erkender Kommissionen dog, at sådanne ansættelser også kan fungere som springbræt til den almindelige arbejdsstyrke.

Den store udfordring bliver, ifølge Kommissionen, at finde frem til en model for de europæiske arbejdsmarkeder, som kombinerer virksomhedernes behov for øget fleksibilitet med den enkelte arbejdstagers behov for størst mulig sikkerhed i ansættelsen.

Formålet med grønbogen er at fremme en debat om dette spørgsmål samt om, hvorvidt et mere tilpasningsdygtigt regelsæt er påkrævet.

Kommissionen beder i den forbindelse medlemsstaterne om at besvare følgende spørgsmål:

- Hvad bør være prioriteterne for en meningsfuld reform af arbejdsmarkedsreglerne i EU?
- Kan en tilpasning af arbejdsmarkedslovgivningen og kollektive aftaler bidrage til øget fleksibilitet og sikkerhed i ansættelsen samt reducere opsplitningen af arbejdsmarkedet? Hvis ja, hvordan?
- Hæmmer eller stimulerer gældende lovgivning og kollektive aftaler virksomhedernes og arbejdstagernes mulighed for at øge produktiviteten og tilpasse sig indførelsen af ny teknologi og den forandring, som er forbundet med den internationale konkurrence? Hvordan kan man forbedre reglerne for små og mellemstore virksomheder?
- Hvordan kan man fremme ansættelse under såvel faste som midlertidige kontrakter med henblik på at skabe øget fleksibilitet inden for rammerne af sådanne ansættelsesformer, mens man samtidig sikrer passende beskyttelse i ansættelsen samt social beskyttelse?

II. Temaer for debatten om modernisering af arbejdsmarkedslovgivningen

Kommissionen anslår i grønbogen seks temaer med henblik på at igangsætte diskussionen om, hvordan man kan modernisere arbejdsmarkedsreglerne.

1. Omstilling på arbejdsmarkedet.
2. Usikkerhed omkring lovgivning
3. Ansættelsesforhold der involverer tre parter

4. Tilrettelæggelse af arbejdstiden.
5. Arbejdstagernes mobilitet
6. Håndhævelse af regler og sort arbejde

Omstilling på arbejdsmarkedet

Det første tema drejer sig om, hvordan man kan forbedre arbejdstagernes evne til omstilling på arbejdsmarkedet.

Kommissionen foreslår her, at man i stedet at fokusere på at beskytte bestemte arbejdspladser skaber rammer, som fremmer jobsikkerhed ved bl.a. aktivt at understøtte arbejdstagerne til omstilling. Kommissionen fremhæver her den danske flexicurity-model. Kommissionen mener, at Danmark har fremvist gode resultater ved at kombinere lempelige regler for ansættelse og afskedigelse af medarbejdere med en aktiv arbejdsmarkedspolitik samt en høj arbejdsløshedsunderstøttelse.

Kommissionen stiller i den forbindelse følgende spørgsmål:

- Bør man overveje at kombinere en mere fleksibel lovgivning om job-sikkerhed med en velgennemtænkt støtte til arbejdsløse såvel i form af økonomisk kompensation som en aktiv arbejdsmarkedspolitik?
- Hvilken rolle kan lovgivning og/eller kollektive aftaler spille hvis man vil forbedre adgangen til uddannelse og overgangen mellem forskellige ansættelsesformer?

Usikkerhed omkring lovgivning

Ifølge Kommissionen har fremkomsten af forskellige typer af ansættelsesformer været med til at udviske grænserne mellem arbejdsmarkedslovgivning og erhvervslovgivning. Den traditionelle skelnen mellem en arbejdstager og en selvstændig erhvervsdrivende udgør, ifølge Kommissionen, ikke længere en præcis skildring af arbejdslivets økonomiske og sociale realiteter. Der kan f.eks. opstå usikkerhed om ansættelsesforholdets juridiske natur, enten fordi det giver sig ud for at være noget andet end det er, eller simpelthen fordi der opstår problemer med at indpasse en ny og dynamisk ansættelsesform i den traditionelle ramme. Kommissionen spørger i den forbindelse:

- Er der behov for at få præciseret medlemsstaternes juridiske definitioner af arbejdstagere og selvstændige, hvis man vil fremme overgangen mellem de to typer af beskæftigelse?
- Er der behov for et fælles minimum af rettigheder som vedrører arbejdstagernes arbejdsvilkår - uanset ansættelsesform? Hvad ville sådanne minimumsrettigheder betyde for jobskabelsen samt for beskyttelsen af arbejdstagerne?

Ansættelsesforhold der involverer tre parter

Den øgede brug af vikaransatte har, ifølge Kommissionen, medført ændringer i arbejdsmarkedsreglerne i visse medlemsstater med henblik på at fastsætte ansvaret i ansættelsesforhold, hvor der er involveret mere end to parter.

Det gælder f.eks. det tre-ledede forhold mellem *brugervirksomhed, arbejdstager og vikarbureau*, der opstår, når arbejdstageren ansættes midlertidig gennem et vikarbureau, og derefter ansættes til at udføre en arbejdsopgave hos brugervirksomheden gennem en erhvervsmæssig kontrakt. Denne "dobbelte-ansættelsessituation" øger ansættelsesforholdets kompleksitet.

Kommissionen spørger i den forbindelse:

- Er der behov for at præcisere, hvem der har ansvaret for at sikre overholdelsen af arbejdstagernes rettigheder i sådanne ansættelsesforhold, som involverer flere parter? Ville subsidiært ansvar være en effektiv og fremkommelig måde at fastsætte ansvaret for underentreprenører?
- Er der behov for at præcisere vikaransattes beskæftigelsesstatus?

Tilrettelæggelse af arbejdstiden

EU's Ministerråds mislykkede forsøg på at nå til enighed om en revidering af arbejdstidsdirektivet den 7. november 2006, har fået Kommissionen til i grønbogen også at rejse spørgsmålet om arbejdstidens tilrettelæggelse. Set i lyset af den fastlåste forhandlingssituation i Rådet, spørger Kommissionen:

- Hvordan kan mindsteregler for tilrettelæggelsen af arbejdstidens ændres på en måde, der øger fleksibiliteten for både arbejdstagere og arbejdsgivere, samtidig med at man sikrer de højeste standarder for beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed? Hvilke aspekter af arbejdstidens tilrettelæggelse bør EU give høj prioritet?

Arbejdstagernes mobilitet

Kommissionen påpeger i grønbogen, at der kan stilles spørgsmålstejn ved, hvor konsistent EU's arbejdsmarkedsregler anvendes. Det skyldes bl.a., at der anvendes forskellige definitioner på arbejdstagere i de forskellige EU-direktiver. Ifølge Kommissionen udgør dette et særligt problem, når det drejer sig om grænsearbejdere.

Uden for området for frihed, sikkerhed og retfærdighed er det overladt til medlemsstaterne at definere, hvad der udgør en "arbejdstager". Også her opstår der, ifølge Kommissionen, en række problemer, fordi der anvendes vidt forskellige nationale definitioner. Dette har især givet vanskeligheder i forbindelse med gennemførelsen af udstationeringsdirektivet ((96/71) og direktivet om beskyttelse af arbejdstagerne i forbindelse med overførsel af virksomheder (2001/23). Forskellene i de nationale definitioners anvendelsesområde kan, ifølge Kommissionen, vanskeligt forsvares under sådanne betingelser i forhold til EU's mål om at ramme en passende balance mellem fleksibilitet og sikkerhed for arbejdstagerne.

Kommissionen spørger på den baggrund:

- Hvordan kan rettigheder for arbejdstagere, der agerer i en transnational sammenhæng – herunder især grænsearbejdere - sikres i hele fællesskabet? Er der behov for mere konvergerende definitioner på begrebet "arbejdstager" i EU-direktiver, således at arbejdstagerne kan udøve deres rettigheder, uanset hvilken medlemsstat de opholder sig i? Eller bør medlemsstaterne bevare deres mulighed for at fastsætte et skøn i sådanne sager?

Håndhævelse af regler og sort arbejde

Sort arbejde fremstår, ifølge Kommissionen, som et særligt bekymrende og vedvarende træk ved det europæiske arbejdsmarked, som ofte optræder i forbindelse med grænseoverskridende arbejde. I dag bekæmpes sort arbejde ved hjælp af en blanding af incitamenter til at anvende regulært arbejde, og så sanktioner og straffeforanstaltninger, bedre samarbejde med skattemyndighederne, samt forenkling af de administrative og skattemæssige regler.

Kommissionen mener dog stadig der er behov for et mere effektivt samarbejde mellem nationale myndigheder. Men også et styrket administrativt samarbejde på EU-plan vil kunne bistå medlemsstaterne med at bekæmpe misbrug og unddragelser fra arbejdsmarkedsreglerne.

Kommissionen spørger i den forbindelse:

- Er det nødvendigt at styrke det administrative samarbejde mellem relevante myndigheder for at forbedre deres evne til at håndhæve EU-reglerne inden for det arbejdsmarkedsretlige område? Har arbejdsmarkedets parter en rolle i den forbindelse?

Er der behov for yderligere initiativer på EU-plan for at understøtte medlemsstaternes kamp mod sort arbejde?

Med venlig hilsen

Morten Knudsen

(3695)