

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

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



Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
N.1

16.maj 1998

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 21. maj 1999 – dagsordenspunkt rådsmøde (arbejds- og socialministre) den 25. maj 1999 - fremsendes Arbejdsministeriets bidrag til de punkter, der forventes optaget på dagsordenen for rådsmødet..



Aktuelt notat til Folketingets Europaudvalg
Rådsmøde for arbejds- og socialministre
den 25. maj 1999 i Bruxelles

Dagsordenen forventes at se ud som følger:

12. maj 1999

Sag nr. 7113-0008

1. Udkast til direktiv om medarbejderindflydelse i Det Europæiske Selskab
- politisk enighed
2. Tre forslag til direktiver om arbejdstiden i de sektorer og aktiviteter, der er udelukkede fra arbejdstidsdirektivet
- politisk enighed
3. Ændret forslag til Rådets direktiv om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes udsættelse for risici på grund af fysiske agenser
- status over drøftelserne
4. Den europæiske beskæftigelsespagt
 - a. Udkast fra formandskabet til en europæisk beskæftigelsespagt
 - b. Memorandum fra formandskabet: Ungdom og Europa – vor fremtid
 - c. Udkast fra formandskabet til Rådets resolution om lige beskæftigelsesmuligheder for handicappede
 - d. Bidrag fra Kommissionen
 - Udkast til Kommissionens henstilling om de overordnede retningslinjer for medlemsstaternes og fællesskabets økonomiske politikker
 - Meddelelse om fællesskabspolitikkerne og beskæftigelsen (artikel 127 i Traktaten)
 - Meddelelse fra Kommissionen: Modernisering af arbejdets tilrettelæggelse
 - Orientering ved Kommissionen
 - e. Bidrag fra arbejdsmarkedets parter

- Forslag til Rådets direktiv om rammeaftalen
vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af
UNICE, CEEP og EFS

Dagsordens punkt 1:

Forslag til direktiv om medarbejderindflydelse i det europæiske selskab

- politisk enighed

1. Baggrund

Forslaget er et formandskabsforslag, og der er derfor ikke taget stilling til valg af hjemmel. Rådets Juridiske Tjeneste har imidlertid den 10. maj 1999 fremsat en udtalelse om hjemmelsspørgsmålet, hvori der utvetydigt peges på artikel 308 (tidligere artikel 235) som eneste mulige hjemmelsgrundlag.

Forslaget er oversendt til Rådets arbejdsgruppe for sociale spørgsmål den 22. juli 1997.

2. Indhold

a. Et SE er en ny selskabsform. I mere end 25 år har man i EU diskuteret denne selskabsform, hvor fordelene skulle være at få en EU-selskabsform med samme regler for alle EU-aktieselskaber, uanset hvor selskabet vælger at etablere sig og vælger at operere fra, og som kan flytte fra en medlemsstat til en anden.

Forhandlingerne gennem årene har delvis været strandet på grund af spørgsmålet om lønmodtagernes ret til medindflydelse. Forslagene er nu delt op i et forslag til forordning (selve oprettelsen) og et forslag til direktiv (medarbejderindflydelse). Der er opnået politisk enighed om en stor del af forordningsforslaget i Indre Markedsregi.

Med indførelsen af Euro'en er der skabt et yderligere behov for nu at få vedtaget denne selskabsform.

Det er frivilligt at stifte et SE, og stiftelsesformerne er fusion, holding, datterselskab og omdannelse. Det er en betingelse, at der skal være et grænseoverskridende element til stede. I forbindelse med stiftelse af et SE, skal der oprettes et særligt forhandlingsorgan (et rent arbejdstagerorgan), SFO, som skal forhandle en aftale med ledelsen om information, høring og medbestemmelse i SE.

b. Alle formalia omkring hvordan SFO etableres, følger principperne i EU-direktivet om europæiske samarbejdsudvalg, som blev vedtaget i 1994 (og som retter sig mod multinationale virksomheder, der har bedrifter i flere lande med mindst 1000 ansatte og 150 ansatte i hver af mindst 2 medlemslande. Dette direktiv indeholder ikke regler om medbestemmelse men kun om information og høring).

Kan ledelse og SFO ikke blive enige om en aftale om information, høring og medbestemmelse, træder et sæt tvungne referenceregler om information, høring og medbestemmelse i kraft. Ledelsen kan dog nå at fortryde at etablere et SE, hvis parterne ikke kan blive enige om en aftale - igen for at understrege det frivillige element.

c. Det forhold, der skaber det største problem, er spørgsmålet om medbestemmelse. De lande, som i forvejen har velfungerende nationale medbestemmelsessystemer ønsker ikke at opgive eller at forringe disse systemer, og de lande, der i forvejen ikke har nationale medbestemmelsessystemer ønsker principielt ikke at indføre sådanne i SE-selskabet. Tidligere forslag har bygget på et princip om beskyttelse af mindretallets interesser, hvis der ikke er enighed om et medbestemmelsessystem. Af hensyn til den sidstnævnte gruppe af lande, er der stillet forslag om brug af tærskler. Forslaget om tærskler indebærer:

Så længe der forhandles, gælder der et krav om kvalificeret flertal ved afstemninger, når en vis procentdel af arbejdstagerne ellers ville miste medbestemmelsesrettigheder som følge af aftalen. Formålet er at gøre det vanskeligt at stemme eksisterende medbestemmelsesrettigheder ned. Hvis forhandlingerne bryder sammen, skal de tvungne referenceregler om medbestemmelse anvendes, men først når en vis procentdel af arbejdstagerne ellers ville miste en eksisterende ret til medbestemmelse.

Tærsklerne foreslås forskellige afhængigt af, om der er tale om stiftelse ved fusion (hvor de nationale selskaber "smeltes sammen") og ved holding/datterselskaber (hvor de eksisterende selskaber bevares, men samles under SE'et). Ved stiftelse ved omdannelse skal medarbejderindflydelsen som minimum være den samme som den, der findes i det selskab, der er omdannet.

Ved fusion er det foreslået, at tærsklen skal være 25%. Ved holding/datter er der endnu ikke foreslået en procent, men det må forventes, at den bliver noget højere.

d. Hvis de nationale regler om medbestemmelse, der har været anvendt i de deltagende selskaber forud for stiftelsen af SE'et, ikke umiddelbart er sammenlignelige, fx det hollandske system (et indirekte medbestemmelsessystem) og det danske system (et direkte medbestemmelsessystem) foreslås, at SFO'et ved simpelt flertal kan vælge, hvilket nationalt regelsæt, der skal være referenceregelsæt. Hvis der i ingen af de deltagende selskaber forud for stiftelsen af SE'et har været anvendt regler om medbestemmelse, fx fordi de medlemslande, hvori de deltagende selskaber er beliggende, ikke har regler om medbestemmelse, indgår medbestemmelse ikke i referencereglerne.

3. Danske regler

Der er ingen gældende dansk ret vedrørende et Europæisk Selskab. Den danske selskabsretlige regulering er i et vist omfang baseret på EF-direktiver. Disse direktiver er i vidt omfang indarbejdet i forordningsforslaget enten direkte i form af en gengivelse af direktivernes regler eller indirekte ved en bestemmelse, ifølge hvilken national ret subsidiært finder anvendelse.

I henhold til aktieselskabsloven og anpartsselskabsloven har medarbejdere i aktieselskaber og anpartsselskaber ret til ved direkte valg at vælge medlemmer til bestyrelsen svarende til halvdelen af de øvrige

bestyrelsesmedlemmer og mindst to, hvis selskabet har bestået i mindst 3 år, og det i gennemsnit inden for de sidste 3 år har beskæftiget mindst 35 medarbejdere og mindst halvdelen af medarbejderne ønsker medarbejderrepræsentation. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er i enhver henseende ligestillet med de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, hvad angår rettigheder, pligter og ansvar.

Efter den seneste undersøgelse er der i dag medarbejdere i bestyrelsen i 25 % af de virksomheder, hvor betingelsen er opfyldt.

Reglerne om information og høring reguleres af arbejdsmarkedets parter. Der eksisterer en række samarbejdsaftaler, og principperne svarer stort set til den særlige samarbejdsaftale, som er indgået mellem hovedorganisationerne, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) fra 1970.

Lov om europæiske samarbejdsudvalg gennemfører direktiv om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller procedurer i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincip

Det seneste forslag fra Kommissionen til Rådets direktiv om supplerende bestemmelser til SE-statutten med hensyn til arbejdstagernes stilling er fra 1989 (KOM (89) 268 - SYN 219). Kommissionen tager heri ikke direkte stilling til forslaget forhold til nærhedsprincippet som først blev indført i Traktaten med Maastricht-traktaten.

Kommissionen finder dog, at regler om arbejdstagernes medbestemmelse i SE-selskabet vil fremme Fællesskabets økonomiske og sociale mål. Da de regler og den praksis, der gælder i de enkelte medlemsstater, er meget forskellige finder Kommissionen ikke, at der kan fastsættes ensartede regler for arbejdstagernes stilling i SE-selskabet.

5. Høring

Forslaget har været sendt til høring i specialudvalget for etablering og tjenesteydelser og specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale spørgsmål senest den 25. februar 1999, ligesom der på EF-Specialudvalgsmødet den 12. maj 1999 blev givet en orientering om sagen.

Organisationerne er fortsat positive overfor en statut om SE af hensyn til effektiviteten af det indre marked og EU's konkurrencedygtighed, men det må ikke ske på bekostning af den tradition for medarbejderindflydelse, der er i Danmark.

DA kan acceptere, at direktivet om europæiske samarbejdsudvalg skal finde anvendelse for statuten for SE, men foretrækker at der både for så vidt angår medbestemmelse og for information og høring tages udgangspunkt i de nationale systemer. En løsning med flere ligeværdige referencemodeller vil sikre mod risikoen for, at en bestemt model får afsmittende virkning på øvrige EU-regler om medarbejderindflydelse. DA er imod forhandlings-

tvang, idet det bør være op til den ene eller begge parter at bede om at regler og/eller en forhandling skal iværksættes. DA og FA finder, at forhandlingsfristen er for kort.

LO vil ikke modsætte sig strukturen med tærskler. LO foretrækker tærskler på under 15%, men kan acceptere lidt højere tærskler.

DA, FA og Rederiforeningen kan ikke tilslutte sig de foreslåede definitioner af information og høring. FA minder i den forbindelse om problematikken i forhold til børsetiske regler.

DA finder, at virksomheder under en vis størrelse bør være undtaget.

DA og Rederiforeningen finder, at besætningsmedlemmer i handels-flåden bør kunne undtages.

Lønmodtagerorganisationerne finder ikke, at det skal være muligt at forhandle sig frem til en ringere aftale end de i referencereglerne angivne.

SALA er bekymret for, at nærværende forslag får afsmittende virkning på de foreslåede statutter for det europæiske andelsselskab.

6. Tidligere forelæggelser

Rådets forslag til forordning om indførelse af en statut for europæiske selskaber (SE) og direktivforslaget om indførelse af medarbejderindflydelse i SE'et er gentagne gange behandlet i Europaudvalget, senest den 23. oktober 1998 (O). Davignon-gruppens rapport blev forelagt Europaudvalget den 3. juni 1997 (O) og det luxembourgske formandskabs forslag blev forelagt Europaudvalget den 3. oktober 1997, den 27. november 1997 (forinden Rådsmødet i indre marked) (O) og den 12. december 1997 (O). Det britiske formandskabs forslag blev forelagt Europaudvalget den 3. april 1998 (O), den 15. maj 1998 (indre marked) (O) og den 29. maj 1998 (FO). Det østrigske formandskabs kompromis-forslag blev forelagt Europaudvalget den 27. november 1998 (FO) og den 5. marts 1999.

7. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget griber ikke ind i de danske samarbejdsaftaler, men svarer til loven om europæiske samarbejdsudvalg, der giver lønmodtagerne supplerende rettigheder i transnationale sammenhænge. For så vidt angår information og høring i danske datterselskaber kan det ikke udelukkes, at spørgsmål som i dag behandles af danske samarbejdsudvalg, i stedet vil blive behandlet i de fora, som foreslås indført. I øvrigt vil samarbejdsudvalgene kunne opretholdes ved siden af de nye fora.

Forslaget griber heller ikke ind i de nationale regler om medbestemmelse. Såfremt et SE samtidig er omfattet af reglerne i direktivet om europæiske samarbejdsudvalg, finder direktivet om medarbejderindflydelse i SE anvendelse.

Forslaget vil medføre lovgivning inden for selskabsretten under forudsætning af, at forordningen om SE tillige vedtages, men der kan ikke på

indeværende tidspunkt siges noget om omfanget. Det er ikke muligt på nuværende tidspunkt at vurdere eventuelle statsfinansielle konsekvenser.

Dagsordenens punkt 2 a:

Forslag til Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, således at sektorer og aktiviteter, der var udelukket fra direktivet, bliver omfattet KOM (1998) 662

1. Indledning

Forslag til Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, således at sektorer og aktiviteter, der var udelukket fra direktivet, bliver omfattet (KOM(1998)662), er oversendt til Rådet den 30. november 1998.

Forslaget er en del af Kommissionens pakke, der vedrører tilrettelæggelse af arbejdstiden i de sektorer og aktiviteter, der er udelukket fra direktiv 93/104/EF af 23. november 1993.

Pakken indeholder desuden:

- meddelelse fra Kommissionen om tilrettelæggelse af arbejdstiden i de
- sektorer og aktiviteter, der er udelukket fra direktiv 93/104/EF af 23. november 1998
- forslag til Rådets direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstid inden for vejtransport for mobile arbejdstagere og selvstændige chauffører
- forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, som er indgået mellem European Community Shipowners Association (ECSA) og Federation of Transport Workers Unions in the European Union (FST)
- forslag til Rådets direktiv om håndhævelse af arbejdstid på skibe, der anløber EU-havne
- Kommissionens henstilling om ratificering af ILO-konvention nr. 180 om søfarendes arbejdstid og bemanning af skibe og ratificering af protokol af 1996 til konvention om minimumsnormer i handelsskibe af 1976

Forslaget er fremsat med hjemmel i Maastricht Traktatens artikel 118A (nu Amsterdam Traktatens artikel 138), hvilket betyder, at det er et forslag til minimumsdirektiv. Rådet træffer afgørelse efter fremgangsmåden i Amsterdam Traktatens artikel 251. Det vil sige efter forligsudvalgsprocedure med Parlamentet. I henhold til forligsudvalgsproceduren kan Parlamentet med et absolut flertal blandt sine medlemmer tilsidesætte Rådets gendagelse af sin fælles holdning.

2. Baggrund og indhold

Forslaget indebærer en ændring af direktiv 93/104/EF (herefter arbejdstidsdirektivet), der indeholder regler om ugentlig arbejdstid, daglig hviletid, pauser, ugentlig hviletid, årlig ferie, natarbejde, arbejdsrytme, m.v.:

Daglig hviletid (artikel 3)

Minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24 timers periode.

Pauser (artikel 4)

Mulighed for at holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger seks timer.

Ugentlig hviletid (artikel 5)

Minimumshvileperiode på 24 timer inden for hver syvdagesperiode i tillæg til de elleve timers daglig hviletid.

Ugentlig arbejdstid (artikel 6)

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer.

Årlig ferie (artikel 7)

Alle arbejdstagere skal sikres en årlig ferie af mindst 4 ugers varighed.

Natarbejdets varighed (artikel 8)

Natarbejde må i gennemsnit ikke overstige otte timer pr. periode på 24 timer.

Referenceperioder (artikel 16)

Referenceperioderne er 14 dage for den ugentlige hviletid på 24 timer (artikel 5) og fire måneder for den ugentlige arbejdstid på 48 timer (artikel 6).

Følgende sektorer og aktiviteter er udelukket fra arbejdstidsdirektivet:

- vejtransport
- jernbanetransport
- bytransport
- transport ad indre vandveje
- lufttransport
- søtransport
- havfiskeri
- andre aktiviteter på havet
- læger under uddannelse

Formålet med ændringsforslaget er for det første at beskytte de arbejdstagere, der ikke er omfattet af de nuværende arbejdstidsdirektiv, mod skadelige virkninger på deres sikkerhed og sundhed som følge af overdrevent lange arbejdstider, utilstrækkelig hvile eller uregelmæssige arbejdsrytmer. For det andet er det hensigten at undgå konkurrenceforvridning som følge af manglende harmonisering af arbejdstiden m.v. i de enkelte sektorer og aktiviteter.

Det har været Kommissionens primære mål at sikre at alle arbejdstagere som udgangspunkt bliver dækket af arbejdstidsbestemmelser. Derfor er udgangspunktet for ændringsforslaget at udvide direktivets beskyttelsesbestemmelser til de aktiviteter og sektorer, der ikke var omfattet af det oprindelige direktiv. Direktivet skal gælde for alle arbejdstagere, herunder mobile arbejdstagere, der er omfattet af forslaget til gennemførelse af den europæiske aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, er derfor undtaget fra forslagens anvendelsesområde.

Forslaget indfører tre nye definitioner vedrørende *mobile arbejdstagere*, *offshorearbejde* og *tilstrækkelig hvile*.

Mobile arbejdstagere: Mobile arbejdstagere inden for vejtransport, flypersonale og transport ad indre vandveje.

Offshorearbejde: Arbejde, der hovedsageligt bliver udført på eller fra offshoreanlæg (herunder boreplatforme) og har direkte eller indirekte forbindelse med udforskning, udvinding eller udnyttelse af mineralforekomster, herunder kulbrinter, samt dykning i forbindelse med sådanne aktiviteter, uanset om dykningen bliver udført fra et offshoreanlæg eller et fartøj.

Tilstrækkelig hvile: Regelmæssige hvileperioder, udtrykt i timer og/eller dage (units of time), der er tilstrækkelige til at sikre, at arbejdstagere på grund af træthed eller andre uregelmæssige arbejdsrytmer hverken forårsager skader på sig selv, kolleger eller andre, eller på kort eller lang sigt skader deres helbred.

Bestemmelsen i arbejdstidsdirektivet om, at den ugentlige minimumshvileperiode på 24 timer i princippet skal omfatte søndag, er udgået i forslaget.

Artikel 17 i arbejdstidsdirektivet indeholder en række muligheder for undtagelse fra bestemmelserne om daglig hviletid (artikel 3), pauser (artikel 4), ugentlig hviletid (artikel 5), natarbejdets varighed (artikel 8) og referenceperioder (artikel 16). Artikel 6 om arbejdstid kan endvidere fraviges i helt særlige tilfælde.

Forslaget tilføjer følgende nye undtagelsesmuligheder for arbejdstagere i de særlige sektorer/aktiviteter, der inddrages:

Bestemmelserne om daglig hviletid, pauser, ugentlig hviletid, natarbejdets varighed og referenceperioder kan mod tildeling af kompenserende hvileperioder eller anden passende beskyttelse fraviges af bl.a.:

- togpersonale
- læger under uddannelse
- arbejdstagere direkte involveret i levering af transport
- offshoreaktiviteter

Bestemmelsen om ugentlig arbejdstid kan i en overgangsperiode på () år fraviges for læger under uddannelse. Den ugentlige arbejdstid må dog aldrig overstige () timer i gennemsnit i en referenceperiode på () måneder.

En ny undtagelsesbestemmelse i artikel 17.2.1.e vedrørende togpersonale svarer til den aftale, parterne på jernbaneanrådet har indgået om tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Forslaget tilføjer en ny artikel 17A, der vedrører mobile arbejdstagere, offshorearbejde og partsfiskere. I henhold til artikel 17A

- finder bestemmelserne om daglig hviletid, pauser, ugentlig hviletid og natarbejdets varighed ikke anvendelse på mobile arbejdstagere

- har mobile arbejdstagere ret til tilstrækkelig hvile (regelmæssige hvileperioder, der er tilstrækkelige til at sikre, at arbejdstagere på grund af træthed eller andre uregelmæssige arbejdsrytmer hverken forårsager skader på sig selv, kolleger eller andre, eller på kort eller lang sigt skader deres helbred)
- kan referenceperioden for den ugentlige arbejdstid udvides fra fire til tolv måneder for mobile arbejdstagere og arbejdstagere, der primært udfører offshorearbejde

Som forslaget nu ligger, er der desuden tilføjet en ny artikel 17B, der samler bestemmelserne om ansatte på havgående fiskerfartøjer. Artiklen bygger dels på Kommissionens forslag, dels på det samtidige fremsatte direktivforslag om søfarendes arbejdstid m.v., der stort set svarer til ILO-konvention nr. 180 om søfarendes arbejdstid og bemanning af skibe.

Direktivets bestemmelser om daglig hviletid, pauser, ugentlig hviletid, ugentlig arbejdstid og natarbejdets varighed finder ikke anvendelse. I stedet skal der være valgfrihed mellem at regulere fiskerens maksimale arbejdstid eller den samlede hviletid. Vælges regulering af *arbejdstiden*, må denne pr. døgn ikke overstige 14 timer. Over en given 7-dages periode må den højst være på 72 timer. Vælges regulering af *hviletiden*, skal der gives mindst 10 timers hviletid pr. døgn, hvoraf mindst 6 timer i sammenhæng. De 10 timer kan deles i højst 2 hvileperioder, og der må maksimalt være 14 timer mellem hvileperioderne. Hviletiden over en given 7-døgns periode skal være mindst 77 timer.

Grænserne for arbejdstid og hviletid kan fraviges, fx ved lov eller kollektive aftaler, forudsat at der tages behørigt hensyn til de generelle principper om beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, og mod at der kompenseres herfor i form af øget fritid, afspadsring eller lignende. Endvidere skal en fiskeskipper have ret til at kræve, at arbejdstageren arbejder det nødvendige antal timer i force majeure-situationer. Der kan nationalt fastsættes referenceperioder for hvileperioderne/den ugentlige arbejdstid.

Partsfiskere aflønnes i de fleste lande på en særlig måde. En bestemmelse om, at partsfiskere ikke skal være omfattet af direktivets bestemmelser om ferie, er gået ud. I stedet har formandskabet foreslået en betragtning i præamblen, hvorefter spørgsmålet om de nærmere betingelser for ferie for partsfiskere, der er ansatte, herunder om løn under ferie, skal afgøres nationalt, i overensstemmelse med direktivets feriebestemmelse.

Endelig er der indsat en ny artikel, hvorefter man skal overveje en revision af direktivet, især med henblik på, om fiskernes sundhed og sikkerhed er varretaget, 9 år efter vedtagelsen.

Bortset fra ovenstående er det hensigten, at de øvrige bestemmelserne i arbejdstidsdirektivet fortsat skal finde anvendelse.

3. Danske regler

Arbejdstiden og pauser bliver reguleret i kollektive overenskomster, mens hviletid, ferie m.v. bliver reguleret i hhv. arbejdsmiljøloven, bekendtgørelse

om hviletid og fridøgn, bekendtgørelse om arbejdets udførelse, sømandsloven, lov om ferie, havanlægsloven samt bekendtgørelse om sikkerhed på havanlæg.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Arbejdstiden mv. er allerede reguleret for en række sektorer og aktiviteter i arbejdstidsdirektivet, og Kommissionen finder derfor ikke, at der ud fra nærhedsprincippet er objektiv forskel mellem sektorer og aktiviteter, der er omfattet af arbejdstidsdirektivet, og de udelukkede, der er omfattet af direktivforslaget.

I henhold til Domstolens faste praksis er det ved en vurdering af proportionalitetsprincippet nødvendigt at fastslå, om direktivforslaget går længere end nødvendigt for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Domstolen har i en sag om arbejdstidsdirektivet konkluderet, at det ikke er tilfældet. Da direktivforslaget ikke går længere end bestemmelserne i arbejdstidsdirektivet, finder Kommissionen, at proportionalitetsprincippet er overholdt.

5. Høring

Forslaget er sendt til høring hos ministerier og følgende organisationer: DA, LO, FTF, SALA, KL, AC, LH, Amtsrådsforeningen, FA og Ligestillingsrådet, SID, Fiskernes Forbund og Danmarks Fiskeriforening.

DA bemærker, at man stadig er af den grundlæggende og principielle opfattelse, at der ikke er grundlag for at regulere arbejdstiden på EU-niveau. Arbejdstidens tilrettelæggelse er efter DA's opfattelse et anliggende for arbejdsmarkedets parter.

DA påpeger, at der for offshoreområdet allerede er fastsat regler angående arbejdstid og hviletid, der afspejler den nødvendige hensyntagen til såvel sektorspecifikke forhold som arbejdstagernes sikkerhed. DA finder endvidere, at der eksisterer fyldestgørende regler for arbejde inden for luftfartssektoren.

DA finder derimod ikke, at Kommissionen har forholdt sig til de særlige vilkår, der er gældende for gas- og olieeftersforskning og -udvinding. Det gælder bl.a. direktivforslagets regler om daglig og ugentlig hviletid, der kun giver mulighed for overarbejde i meget begrænset omfang og nødvendiggør ændring af turnusordninger inden for offshoreindustrien. På den baggrund ønsker DA, at den nuværende dispensationsmulighed i forhold til den daglige hviletid bliver opretholdt, samt at referenceperioden for ugentlig hviletid bliver forlænget til minimum 5 uger.

DA foreslår, at definitionen af offshorearbejde bliver ændret til: Arbejde, der hovedsageligt udføres på eller fra offshoreanlæg (herunder boreplatforme), og som direkte har forbindelse med udvinding eller udnyttelse af mineralforekomster samt dykning fra offshoreanlæg i forbindelse med sådanne aktiviteter.

DA finder, at hele artikel 17A bør gælde for offshorearbejde. Det bør endvidere sikres, at bestemmelsen kan implementeres både ved lovgivning og gennem overenskomstsystemet.

DA finder, at det nøje bør klarlægges, om undtagelsesadgangen i forslagets artikel 17 stk. 2 nr. 2.1 litra c ii) er tilstrækkelig (Arbejdsministeriets note: I henhold til artikel 17 stk. 2 nr. 2.1 litra c ii) er der mulighed for at fravige artikel 3, 4, 5, 8 og 16 mod tilsvarende kompenserende hvileperioder eller anden passende beskyttelse af arbejdstagere, der er direkte involveret i levering af transport, og andre arbejdstagere beskæftiget i havne eller lufthavne)

Med henblik på at undgå fortolkningstvivl finder DA endelig, at det i artikel 18 bør præciseres, at direktivet alene retter sig mod arbejde, der bliver udført inden for EØS-området, incl. fastlandssoklen.

LO kan tilslutte sig Kommissionens forslag om, at ikke-mobile arbejdstagere skal være omfattet af arbejdstidsdirektivet. LO er endvidere tilfreds med, at Kommissionens pakke i størst muligt omfang er baseret på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

LO understreger, at man lægger afgørende vægt på 1) beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed samt 2) at undgå konkurrenceforvridning mellem konkurrerende transportformer.

LO er imidlertid betænkelig ved, om forslagets artikel 17A i tilstrækkelig grad opfylder formålet med hensyn til at sætte effektivt ind over for de gentagne eksempler på farer for sikkerhed og sundhed i transportsektoren.

LO tager afstand fra forslaget om at betragte arbejdstiden på årsbasis.

FTF bifalder som udgangspunkt udvidelsen af arbejdstidsdirektivet til at omfatte de ekskluderede sektorer, herunder lufttransport. På baggrund af arbejdet i Kommissionens arbejdsgruppe vedrørende lufttransport og DG VII's fastlæggelse af de sikkerhedsmæssige regler for flyvninger finder FTF imidlertid, at det er vigtigt at få vished for, at der ikke vil opstå uoverensstemmelse mellem direktivet og den øvrige udvikling inden for luftfartens område.

AC finder det positivt, at arbejdstidsdirektivet bliver ændret til også at omfatte de ekskluderede sektorer med henblik på at sikre en tilsvarende minimumsbeskyttelse af sikkerhed og sundhed for arbejdstagerne på den del af arbejdsmarkedet.

SALA oplyser, at man for tiden er i færd med at undersøge, hvilke konsekvenser gennemførelsen af pakken vil have for SALA-området. SALA vil tage stilling til forslaget, når undersøgelserne er afsluttet.

Danmarks Fiskeriforening afviser indførelsen af arbejdstids- og/eller hviletidsregler. Foreningen ønsker, at fiskeriet fortsat skal være undtaget fra arbejdstidsdirektivet og henviser til, at regulering vil stride mod fiskeriets naturlige udførelse, mod den etablerede struktur i erhvervet og i øvrigt er

totalt ukontrollabelt. Hertil kommer, at sådanne regler vil bryde med den aftale, som foreningen har indgået med SID om ikke at regulere partsfiskeriets arbejdstid.

Danmarks Fiskeriforening og Fiskernes forbund afviser, at partsfiskere er eller bør være omfattet af ferieregler.

SID kan i princippet tilslutte sig teksten om fiskeriet, som den nu foreligger.

SID kan imidlertid ikke acceptere den foreslåede betragtning i præamblen om partsfiskere og ferierettigheder, som efter forbundets mening skaber retsikkerhed og giver mulighed for omgæelser i det enkelte medlemsland. Efter forbundets opfattelse er partsfiskere lønmodtagere, som dermed har ret til betalt ferie efter de danske ferieregler.

6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Det skønnes, at direktivforslaget kan have både lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser.

7. Tidligere forelæggelser

Direktivforslaget er forelagt Folketingets Europaudvalg den 5. marts 1999 til orientering. Grundnotat er fremsendt til Europaudvalget.

Dagsordens punkt 2b:

Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstid for søfarende, der er indgået mellem Sammenslutningen af skibsredere i Det Europæiske Fællesskab, (ECSA) og Forbundet af Transportarbejderfagforeninger i Den Europæiske Union, (FST). KOM(98)662

1. Baggrund og indhold

Direktivforslaget er en del af Kommissionens meddelelse af 4. december 1998 om tilrettelæggelse af arbejdstiden i de sektorer og aktiviteter, der er udelukket fra det generelle arbejdstidsdirektiv 93/104/EF.

Det har hjemmel i artikel 4, stk. 2, i medlemsstaternes Aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken, fra 1. maj 1999 dog traktatens artikel 139, stk. 2. Forslaget kan vedtages af Rådet med kvalificeret flertal.

Forslaget gennemfører den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, der i september 1998 blev indgået mellem Sammenslutningen af skibsredere i Det Europæiske Fællesskab, ECSA, og Forbundet af Transportarbejderfagforeninger i Den Europæiske Union, FST.

For så vidt angår regulering af arbejds- og hviletiden, bygger rammeaftalen på ILO-konvention nr. 180 om søfarendes arbejdstid og bemanning af skibe. Herudover indeholder aftalen - i lighed med det generelle arbejdstidsdirektiv 93/104/EF - regler om betalt ferie og lægeundersøgelser.

Med direktivforslaget gøres rammeaftalen obligatorisk, idet medlemsstaterne pålægges at sikre rammeaftalens efterlevelse, evt. gennem kollektive overenskomster.

Der er tale om et minimumsdirektiv, som dog ikke må føre til en sænkning af en medlemsstats generelle beskyttelsesniveau på rammeaftalens område.

Rammeaftalen regulerer arbejdstid/hviletid mv. for alle søfarende, herunder skibsførere, på medlemsstaternes handelsskibe. Fiskeskibe er ikke omfattet af aftalen.

Aftalen angiver, at den normale arbejdsnorm for søfarende i princippet er baseret på en 8 timers dag med en ugentlig hviledag samt fri på offentlige feriedage.

Der er valgfrihed mellem at regulere den maksimale arbejdstid eller den samlede hviletid. Vælges regulering af *arbejdstiden*, må denne pr. arbejdsdøgn ikke overstige 14 timer. Over en given 7-dages periode må den højst være på 72 timer. Vælges regulering af *hviletiden*, skal der gives mindst 10 timers hviletid pr. arbejdsdøgn, hvoraf mindst 6 timer i sammenhæng. De 10 timer kan deles i højst 2 hvileperioder, og der må maksimalt være 14 timer mellem hvileperioderne. Endelig skal hviletiden være mindst 77 timer over en given 7-døgn periode.

Rammeaftalen åbner mulighed for indgåelse af aftaler om særlige hviletidsbestemmelser for vagtgående søfarende og for søfarende på skibe med korte

rejser, mod at der kompenseres herfor i form af øget fritid, afspadsring eller lignende.

Ved båd- og brandøvelser skal der tages hensyn til de søfarendes hviletid. Der skal gives erstatningshviletid, hvis der sker afbrydelser af hviletiden som følge af f.eks. tilkaldevagt eller i krisesituationer.

Herudover stiller aftalen krav om mindstealder på 16 år for at kunne arbejde om bord, forbud mod natarbejde for unge under 18 år, og standardiseret registrering af søfarendes vagtplaner og afholdt arbejds- eller hviletid.

Der stilles desuden krav om offentlig kontrol, herunder at myndighederne eventuelt skal ændre bemandingsfastsættelsen, hvis det fremgår, f.eks. af de søfarendes vagtskemaer eller arbejdstidsregistreringer, at arbejds- eller hviletidsreglerne ikke overholdes.

Alle disse bestemmelser er identiske med reglerne i ILO-konvention nr. 180.

Aftalens definition af "søfarende" afviger fra ILO-konvention nr. 180, idet den omfatter alle ansatte om bord på et skib. I ILO-konvention nr. 180 er definitionen af "søfarende" kædet sammen med nationalt bestemte definitioner. F.eks. betragtes skibsføreren ikke som "søfarende" i den danske sømandslov, idet der findes særlige regler om dennes tjenesteforhold.

Under forhandlingerne i Rådets Socialgruppe har formandsskabet foreslået to ændringer i teksten. Strafbestemmelsen udgår, og desuden udskydes ikrafttrædelsen med et år, til 30. juni 2002. Baggrunden herfor er medlemsstaternes mulighed for at ratificere bl.a. ILO-konvention nr. 180, således at den træder i kraft for medlemslandene senest samtidig med rammeaftalen. Europa-Parlamentet har i sin udtalelse af 30. marts 1999 støttet forslaget.

2. Danske regler

Direktivforslaget vedrører forhold, der i Danmark er reguleret via kollektive overenskomster, og af sømandsloven, bekendtgørelse om lægeundersøgelse af søfarende, lov om skibes besætning, lov om sikkerhed til søs og bekendtgørelse om ferie for søfarende.

Set under et er der tale om en regulering, der modsvarer den gældende danske regulering på søfartsområdet. Hviletidsreglerne i sømandsloven adskiller sig dog fra rammeaftalens krav på følgende punkter:

Efter sømandsloven er minimumshviletiden over en given 7-dagers periode sat til 70 timer. Efter aftalen skal hviletiden over samme periode som hovedregel være på mindst 77 timer.

Sømandsloven har - i modsætning til aftalen - ingen særlige regler for vagtgående søfarende og søfarende på skibe med korte rejser. Spørgsmålet om kompenserende frihed i disse tilfælde aftales traditionelt mellem arbejdsmarkedets parter.

Efter sømandsloven kan hviletidsbestemmelsen fraviges ved ankomst og afgang fra havn. Tilsvarende regler findes ikke i aftalen.

Efter sømandsloven falder skibsføreren uden for definitionen af "søfarende", og lovens hviletidsregler gælder ikke for skibsføreren. I aftalen omfatter "søfarende" også skibsføreren. Dette indebærer, at aftalens hviletidsregler også gælder for skibsføreren.

Sømandsloven har – i modsætning til aftalen - ingen bestemmelser om pligt til at udfylde vagtskemaer og skemaer for afholdt arbejdstid, og heller ingen bestemmelser om myndighedernes pligt til at kontrollere og påtegne sådanne skemaer.

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

ECSA og FST har anmodet Kommissionen om, at deres aftale om søfarendes arbejdstid mv. gennemføres på fællesskabsplan.

4. Høring

Forslag har været sendt til skriftlig høring i EF- Specialudvalget for skibsfartspolitiske spørgsmål, hvor de søfarendes og rederiernes organisationer er repræsenteret. Af disse har Dansk Navigatorforening, SID og Danmarks Rederiforening alle meddelt, at de kan tilslutte sig direktivforslaget.

5. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget vil kræve ændringer i sømandslovens regler om hviletid, registrering af arbejdstid/hviletid og kontrol af hviletid. Ressourceforbruget til kontrol og påtegning af vagtskemaer og skemaer for afholdt arbejdstid skønnes at blive ca. 2 årsværk i Søfartsstyrelsen.

6. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Hvorvidt forslaget vil føre til merudgifter for rederierne, afhænger af evt. ændringer i gældende overenskomster.

7. Tidligere forelæggelser

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg. Grundnotat er fremsendt til Europaudvalget.

Dagsordens punkt 2c:

Forslag til Rådets direktiv om håndhævelse af søfarendes arbejdstid på skibe, der anløber EF's havne – KOM(98) 662.

1. Baggrund og indhold

Med hjemmel i traktatens artikel 84, stk. 2, har Kommissionen den 4. december 1998 fremsat et forslag til Rådsdirektiv om håndhævelse af de søfarendes arbejdstid på skibe, der anvender EU-havne, herefter betegnet *håndhævelsesdirektivet*. Direktivet kan vedtages med kvalificeret flertal efter samarbejdsproceduren i traktatens artikel 189c. Efter 1. maj er proceduren ændret til artikel 189B om fælles beslutningstagen.

Forslaget indgår som en del af Kommissionens meddelelse om tilrettelæggelse af arbejdstiden i de sektorer og aktiviteter, der er udelukket fra direktiv 93/104/EF.

Formålet med forslaget er at kunne kontrollere, om direktivet om arbejdstid for søfarende er overholdt på egne skibe og på andre medlemsstaters skibe, der anløber danske havne. Formålet er desuden at kunne kontrollere, om ILO-konvention nr. 180's bestemmelser er overholdt på skibe fra tredjelande, der anløber en EU-havn.

I forbindelse med en inspektion skal medlemsstaterne kontrollere, at der findes en oversigt over arbejdets tilrettelæggelse om bord, og at der er foretaget en registrering af de søfarendes arbejdstid eller hviletid.

Oversigten over arbejdets tilrettelæggelse og registreringen af de søfarendes arbejdstid eller hviletid skal være på skibets sprog og på engelsk i henhold til de vejledende standardformularer, der er udarbejdet i ILO/IMO regi, eller i tilsvarende formater. I henhold til direktivet om arbejdstid for søfarende skal registreringen med passende mellemrum være påtegnet af flagstatsmyndigheden. Standardformularerne er gengivet i håndhævelsesdirektivets bilag I og II.

Modtager en medlemsstat en klage, eller foreligger der klart bevis for, at de søfarende er urimeligt trætte, skal der foretages en mere detaljeret inspektion, herunder om registreringerne af de søfarendes arbejdstid eller hviletid stemmer overens med bestemmelserne i direktivet om arbejdstid for søfarende og andre relevante oplysninger om skibets operationer. Medlemsstaterne har mulighed for at afvise en klage, hvis denne må anses for åbenbar ubegrundet.

I tilfælde af, at et skib ikke overholder kravene i direktivet om arbejdstid for søfarende, og der foreligger åbenbar fare for de søfarendes sikkerhed eller sundhed, skal medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger, herunder tilbageholde skibet, indtil manglerne er udbedret, eller de søfarende er tilstrækkeligt udhvilede. Skibe fra tredjelande kan dog kun tilbageholdes i de tilfælde, hvor videre sejlads vil indebære en åbenbar fare.

Kontrollen med tredjelandes skibe kan først ske, når både ILO-konvention nr. 180 og protokollen til ILO-konvention nr. 147 er trådt i kraft internationalt. Dette sker, når protokollen er ratificeret af mindst fem lande, heraf mindst tre lande, hver med en handelsflåde med en bruttotonnage på mindst 1 million.

Håndhævelsesdirektivet indeholder endelig en række almindelige bestemmelser om ankemuligheder, om havnestatens informationspligt og om samarbejde mellem de berørte myndigheder.

Under forhandlingerne i Rådets Socialgruppe er der sket ændringer i teksten. Kontrollen af andre medlemsstaters skibe og tredjelands skibe skal nu være den samme, og andre medlemsstaters skibe skal ikke kontrolleres med hensyn til overholdelse af kravene om 4 ugers ferie og helbredsundersøgelser i direktivet om arbejdstid for søfarende.

Det er Kommissionens hensigt, at håndhævelsesdirektivet skal træde i kraft for EU-skibe den 30. juni 2002, d.v.s. samtidig med direktivet om arbejdstid for søfarende.

Parlamentet har i sin første udtalelse fuldt ud støttet Kommissionens forslag. Under hensyn til sammenhængen i Fællesskabets politik og med henblik på at begrænse muligheden for illoyal konkurrence finder Parlamentet det afgørende, at håndhævelsesdirektivet og direktivet om arbejdstid for søfarende behandles samtidig med ratificeringen af ILO-instrumenterne.

2. Danske regler

For søfarende på danske skibe er arbejdstiden reguleret ved kollektive overenskomster, mens reglerne for hviletid er fastsat i sømandslovens § 57. Her udover gælder der ingen særlige hviletidsregler for vagtgående eller for søfarende, der kun sejler på skibe med korte rejsetider.

For udenlandske skibe findes hjemlen til at udføre havnestatskontrol i en bekendtgørelse, udstedt i medfør af lov om sikkerhed til søs. Det indebærer, at kun forskrifter udstedt i medfør af denne lov finder anvendelse på udenlandske skibe.

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen nævner som begrundelse for forslaget et ønske fra arbejdsmarkedets parter om på Fællesskabsplan at kunne håndhæve aftalens bestemmelser om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende for at undgå konkurrenceforvridning i den internationale søfart.

4. Høring

Forslaget har været behandlet i EF-specialudvalget vedr. skibsfartspolitiske spørgsmål, hvor søfartserhvervets parter er repræsenteret.

Danmarks Rederiforening, Dansk Navigatorforening og SID har generelt en positiv holdning til forslaget. Danmarks Rederiforening ønsker dog ikke mere bureaukrati end højst nødvendigt i forbindelse med kontrollen. Metal Søfart og SID har på den anden side udtalt, at kontrollen bør være mere vidtgående, end den foreliggende direktivtekst foreskriver.

5. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

For så vidt angår kontrollen på danske skibe, forudsætter forslaget ændring af sømandsloven.

Forslaget forudsætter endvidere, at der gennemføres bestemmelser, der gør det muligt at håndhæve arbejds- og hviletidsbestemmelser på udenlandske skibe i dansk havn.

Søfartsstyrelsen skønner, at forslaget vil medføre en øget synsforpligtelse for styrelsens skibsinspektører, svarende til 2 årsværk.

6. Samfundsøkonomiske og miljømæssige konsekvenser

Forslaget ses ikke at have samfundsøkonomiske konsekvenser, men vil muligvis indebære en forbedring af arbejdsmiljøet for de søfarende.

7. Tidligere forelæggelser

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Europaudvalget.

Dagsordenens punkt 3:

Ændret forslag til Rådets direktiv om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes udsættelse for risici på grund af fysiske agenser
- status over drøftelserne

1. Indledning

Den 23. december 1992 forelagde Kommissionen forslaget (KOM (92)560 endelig udgave SYN 449) for Rådet.

Den 20. april 1994 fremsatte Parlamentet en lang række ændringsforslag (dok. 5059/93 SOC 209). På baggrund heraf udarbejdede Kommissionen den 8. juli 1994 et ændringsforslag (dok. 8392/94 SOC 209), som medtog en del af Parlamentets forslag, primært af formuleringsmæssig og teknisk karakter.

Den 19. januar 1999 fremlagde det tyske formandskab et ændret forslag til Rådets første direktiv om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes udsættelse for risici på grund af fysiske agenser (vibrationer – SN 1320/99).

Formandskabets forslag omfatter alene vibrationer, idet det dog er hensigten på et senere tidspunkt at udvide direktivet eller udarbejde tilsvarende direktiver for de øvrige fysiske agenser, omfattet af Kommissionens oprindelige forslag (støj samt elektriske og magnetiske felter).

Forslaget har hjemmel i Traktatens artikel 137 og kan vedtages med kvalificeret flertal efter proceduren i Traktatens artikel 251. Der er således tale om et minimumsdirektiv, der tillader de enkelte lande at lægge sig på et højere beskyttelsesniveau end foreskrevet.

Forslaget er et særdirektiv i henhold til artikel 16 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Europa Parlamentet har ikke udtalt sig om nærværende forslag, men fremlagde den 20. april 1994 en række ændringsforslag til Kommissionens oprindelige forslag. På den baggrund fremsatte Kommissionen den 8. juli 1994 et revideret forslag, der medtager en række af Parlamentets ændringsforslag, overvejende af formuleringsmæssig og teknisk karakter.

2. Baggrund og indhold

Forslaget har til formål at beskytte arbejdstagerne mod de risici, der er forbundet med vibrationer; hånd-arm vibrationer og helkropsvibrationer.

For hver af disse opvirkninger fastsættes to sæt af grænseværdier,

- grænseværdier for eksponering, der ikke må overskrides,
- aktionsværdier, hvor der skal iværksættes foranstaltninger, når eksponeringen overskrider værdien.

Hvert sæt består af en grænseværdi for 8 timers eksponering og en væsentligt højere værdi for 10 minutters eksponering. (Der henvises i den forbindelse til vedlagte bilag om sammenligning mellem grænseværdier).

Herudover indeholder direktivet en række generelle bestemmelser om arbejdsgiverens forpligtelser, fastsat både i direktivteksten og i bilaget:

Arbejdsgiveren skal således i overensstemmelse med rammedirektivets bestemmelser herom foretage en vurdering og evaluering af risici, herunder om fornødent foretage målinger af hver enkelt fysisk agens, og på baggrund heraf udarbejde en arbejdspladsvurdering. Arbejdsgiveren skal iværksætte særlige tiltag med henblik på afmærkning af og adgang til risikoområder.

Eksponering for vibrationer skal overholde grænseværdierne og i øvrigt nedsættes til det lavest mulige niveau på grundlag af rammedirektivets generelle forebyggelsesprincipper, herunder ved valg og brug af arbejdsudstyr.

Ved overskridelse af eksponeringsværdien iværksættes yderligere foranstaltninger, herunder brug af personlige værnemidler. Såfremt eksponeringsværdien fortsat ikke kan holdes under grænseværdien for eksponering, finder artikel 8, stk. 3, 4 og 5 i rammedirektivet anvendelse (bestemmelser om bl.a. alvorlig og umiddelbar fare, hvorefter arbejdstagerne kan forlade arbejdsstedet/stoppe arbejdet).

I en periode på 5 år efter direktivets ikrafttræden kan medlemsstaterne ved overskridelse af eksponeringsværdien give midlertidige betingede dispensationer efter høring af arbejdsmarkedets parter, og skal hvert andet år give Kommissionen en oversigt over de i perioden givne dispensationer med anførte begrundelser og betingelser.

Ved overskridelse af aktionsværdien skal arbejdsgiveren iværksætte forebyggende foranstaltninger, og arbejdstagerne er berettigede til regelmæssige helbredstilsyn.

Såfremt arbejdets karakter nødvendiggør brug af personlige værnemidler, skal der iværksættes systematisk helbredsovervågning, og der fastsættes i øvrigt mere generelle bestemmelser om helbredstilsyn, der udbygger rammedirektivets bestemmelser herom.

Endvidere er arbejdsgiveren forpligtet til at sikre fornøden oplæring af arbejdstagerne, underrette om måleresultater mv. samt inddrage/høre arbejdstagerne i overensstemmelse med rammedirektivets bestemmelser i forbindelse med udarbejdelse og iværksættelse af forebyggende foranstaltninger mv.

I bilaget fastsættes mere specifikke bestemmelser vedrørende foranstaltninger m.v. i forbindelse med udsættelse for hånd-arm vibrationer og helkropsvibrationer, herunder (metode)krav til målinger.

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Formandskabet giver ingen begrundelse for forslaget berettigelse i forhold til nærheds- og proportionalitetsprincippet.

4. Danske regler

Der findes ikke på arbejdsmiljølovens område specifikke regler eller grænseværdier. Området reguleres efter bekendtgørelserne om tekniske hjælpemidler og arbejdets udførelse suppleret med internationale standarder samt diverse vejledningsmateriale, herunder særligt A1-meddelelse nr. 4.06.2 om hånd-arm vibrationer og A1-meddelelse nr. 4.06.5 om helkropsvibrationer.

For søfart og fiskeri findes arbejdsmiljøreglerne i lov om skibes sikkerhed m.v. For offshore sektoren gælder lov om visse havanlæg. For luftfartsområdet gælder lov om luftfart.

5. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Direktivet vil ikke for arbejdsmiljølovens område kræve lovændringer, men det skønnes at direktivet må gennemføres ved bekendtgørelsesændringer, idet de nuværende grænseværdier er administrativt fastsat i A1-meddelelser. Der skønnes ikke at være statsfinansielle konsekvenser.

6. Høring

Forslaget har været sendt i høring i EF-Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold, som kunne støtte forslaget med følgende bemærkninger:

SALA har noteret sig, at eventuelle bekendtgørelsesændringer ikke medfører statsfinansielle konsekvenser, hvorfor det heller ikke kan have økonomiske konsekvenser for private arbejdsgivere, der benytter arbejdsudstyr, som tillige anvendes inden for staten.

LO finder, at forslaget fortsat bør udformes i overensstemmelse med Kommissionens oprindelige forslag, således

- at det udgør en ramme for reguleringen af fysiske agenser generelt, hvor de specifikke agenser opføres i bilaget, der successivt kan udvides, samt
- at grænseværdien for helkropsvibrationer også gælder for den nedre del af ryggen og også i liggende/vandret stilling. Endvidere kan LO støtte, at forslaget viderefører bestemmelsen om, at rammedirektivets artikel 8, stk. 3-5 om overhængende, betydelig fare finder anvendelse i tilfælde af vedvarende overskridelse af grænseværdien.

Endvidere har Danmarks Rederiforening og Dansk Fiskeriforening tilkendegivet, at man ikke kan acceptere forslaget indhold. Begrundelsen herfor er, at man ikke mener konsekvenserne for handels- og fiskeskibe er klare for så vidt angår helkropsvibrationer.

Dagsordenens punkt 4:

En Europæisk beskæftigelsespagt

a. Europæisk beskæftigelsespagt

- drøftelse

b. Formandskabets memorandum: Ungdom og Europa – Vores fremtid

- drøftelse

c. Formandskabets forslag til Rådets resolution om lige beskæftigelsesmuligheder for handicappede

- Vedtagelse

d. Bidrag fra Kommissionen

- Meddelelse fra Kommissionen om udkast til 'Overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker'
- Fællesskabspolitikker som støtte til Beskæftigelsen (art 127) KOM(1999)167 endl. udg.
- Kommissionens meddelelse om modernisering af arbejdets organisering
- orientering fra Kommissionen.

e. Forslag til direktiv vedrørende rammeaftalen om tidsbegrænset arbejde indgået af UNICE, CEEP og ETUC

COM(1999) 203 endelig udg.

- Fælles holdning

a. Europæisk beskæftigelsespagt

1. Indledning

På Det Europæiske Råds møde i Wien den 11.-12. december 1998 blev stats- og regeringscheferne enige om, at der fremlægges en "Rapport til Det Europæiske Råd i Köln om udarbejdelse af en europæisk beskæftigelsespagt som led i Luxembourg-processen".

Det tyske formandskab har i februar 1999 fremlagt udkast til en europæisk beskæftigelsespagt. Formandskabet har, som led i beskæftigelsespagten udarbejdet memorandum om 'ungdom og beskæftigelse'.

Endvidere har formandskabet, som led i beskæftigelsespagten, udarbejdet udkast til resolution om forbedring af beskæftigelsesmulighederne for handicappede.

2. Indhold

Formålet med pagten er at sikre, at alle politikområder i EU sigter mod at sikre et højt beskæftigelsesniveau, samtidig med at prisstabiliteten bevares. Den Europæiske Beskæftigelsespagt skal tage højde for tre mål:

1. Så smidigt som muligt samspil mellem lønudvikling, finanspolitik og pengepolitik
2. En mere effektiv implementering af det koordinerede beskæftigelsesstrategi (Luxembourg-processen).
3. Styrke strukturelle reformer i overensstemmelse med Cardiff-processen for at få større effektivitet og fleksibilitet i produkt- og kapitalmarkederne.

Det fastlægges, at Den Europæiske Beskæftigelsespagt er en proces, hvor vigtigheden af den makroøkonomisk dialog fastslås, og der opfordres til forbedret makroøkonomisk dialog ved brug af eksisterende organer.

Det understreges, at det eksisterende produktions- og beskæftigelsespotentiale skal udnyttes bedst muligt. Samtidig er det vigtigt at øge investeringsomfanget og dermed skabe mulighed for vedvarende højere vækst og mere beskæftigelse.

På opfordring af Det Europæiske Råd i Wien den 11.-12. december 1998 fremlagde Kommissionen den 21. april 1999 som led i en 'forårspakke' en meddelelse om integration af beskæftigelseshensynet i politikkerne på fællesskabsplan på grundlag af Amsterdamtraktatens artikel 127 og en ajourføring af rapporten om 'Europa som en økonomisk enhed'.

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

I oplægget til beskæftigelsespagten understreges nærhedsprincippet, herunder arbejdsmarkedets parter selvbestemmelse ved overenskomstforhandlinger. Sigtet med Den Europæiske Beskæftigelsespagt er, at der er gevinster ved at samordne og koordinere medlemslandenes økonomiske politikker, som inden for rammerne af de overordnede økonomiske-politiske retningslinjer og stabilitets- og vækstpagten er de enkelte landes ansvar.

4. Tidligere forelæggelser

Notat om udkast til Den Europæiske Beskæftigelsespagt har været forelagt Folketingets Europaudvalg den 7. maj 1999 (TO) med henblik på ECOFIN-Rådsmøde den 7. maj og den 5. marts 1999 (TO) med henblik på Rådsmødet (arbejds- og socialministre) den 9. marts.

b. formandskabets memorandum: "ungdom og Europa: vores fremtid"

1. Indhold

Formålet er at opnå en bedre interaktion mellem ungdoms-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik og en koordinering af national, international og europæisk ungdomspolitik for at forbedre unges adgang til (tiltræden) på arbejdsmarkedet, muligheder for at erhverve kvalifikationer og aktiv deltagelse i samfundet.

Medlemsstaterne inviteres til at forbedre samarbejdet om ungdom-, uddannelses- og arbejdsmarkedspolitik. Herunder fremhæves betydningen af "gennemsigtige" kvalifikationer på tværs af nationale grænser.

Papiret er opdelt i tre indsatsområder: "Generelt ungdomsarbejde og -uddannelse og Europa" "Videreuddannelse i Europa" samt "Beskæftigelse og oplæring".

Medlemsstaterne opfordres til - i samarbejde med industrien og NGO'er - at styrke information, vejledning, udveksling mv. om Europa-relaterede områder for derved at gøre de unge opmærksom på muligheder for at møde andre kulturer, uddannelse og arbejde på tværs af de nationale grænser.

Der opfordres generelt til større indsats for at fremme human ressourcer herunder livslang uddannelse. Endvidere nævnes i relation til erhvervsuddannelser behovet for en ny retningslinje, der har til mål; hvis muligt umiddelbart er at give alle unge, der søger ind på erhvervsuddannelser, et tilbud til at opnå professionel kvalifikation. Formandskabet foreslår, at der i medlemsstaterne indføres en særlig Europadag på skolerne, hvor europæiske temaer og projekter skal behandles.

Formandskabet har oplyst, at memorandummet skal ses som en politisk udtalelse, som alene giver udtryk for formandskabets opfattelse. Endvidere har formandskabet oplyst, at memorandummet også vil blive behandlet på Rådsmøderne for ungdomsministrene og undervisningsministrene.

2. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Formandskabet giver ikke nogen begrundelse for forslaget berettigelse i forhold til nærheds- og proportionalitetsprincippet.

3. Tidligere forelæggelser

Forslaget er ikke tidligere forelagt Folketingets Europaudvalg.

c. Formandskabets forslag til Rådets resolution om lige beskæftigelsesmuligheder for handicappede - vedtagelse

1. Forslagets formål og indhold

Formålet med forslaget er at bidrage til at lette handicappede personers beskæftigelsesmuligheder.

I forslaget opfordres medlemsstaterne til - i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og NGO'ere - at gøre en særlig indsats for at fremme handicappedes beskæftigelsesmuligheder og til at udvikle politiske instrumenter, der kan fremme handicappede personers integration på arbejdsmarkedet.

Også arbejdsmarkedets parter opfordres til at spille en større rolle i forbedring af beskæftigelsesmulighederne for handicappede personer. De handicappede personer og deres organisationer inviteres til selv at bidrage ved at stille deres erfaringer til rådighed.

Kommissionen opfordres tillige til at støtte medlemslandenes bestræbelser for at øge handicappede personers beskæftigelse og til at samarbejde med

medlemslandene om at overvåge og analysere udviklingen og til at udvikle nye strategier og kampagner.

Endelig noteres Kommissionens intention om at fremlægge et forslag til retsakt vedrørende lige beskæftigelsesmuligheder for personer med handicap. I den sammenhæng erklæres i forslaget, at handicappede personers beskæftigelsesmuligheder vil blive styrket, hvis handicappede vies særlig opmærksomhed ved bl.a. ansættelser, forfremmelser, oplæring og uddannelse og ved beskyttelse mod urimelige afskedigelser, samt hvis der ydes passende støtte på områder som

- arbejdspladsens faciliteter, herunder teknisk udstyr og adgang til ny information og kommunikationsteknologi,
- adgang til arbejdspladsen,
- kvalifikationer og færdigheder, som kræves på arbejdspladsen,
- adgang til erhvervsvejledning og anvisning til job.

2. Danske regler

Lov om social service og lov om aktiv socialpolitik indeholder bestemmelser, der åbner mulighed for at søge støtte til afhjælpning af de særlige vanskeligheder, handicappede kan have med at bestride et arbejde, bl.a. støtte til invalidekøretøjer.

Lov nr. 293 af 14. maj 1998 om kompensation til handicappede i erhverv m.v. giver mulighed for støtte til

- * personlig assistance til handicappede i erhverv m.v.,
- * personlig assistance under efter- og videreuddannelse,
- * løntilskud ved ansættelse af nyuddannet handicappet,
- * støtte til arbejdspladsindretning og arbejdsredskaber.

Loven giver endvidere handicappede personer fortrinsadgang til stillinger hos offentlige arbejdsgivere, til studepladser m.v. og til bevilling af taxikørsel.

Det følger af funktionærloven, at en funktionær, der er fyldt 18 år, og som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år før opsigelsen, har ret til en godtgørelse fra arbejdsgiveren, hvis opsigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. På det private arbejdsmarked fremgår det bl.a. af DA's og LO's Hovedaftale, at der ved afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 9 måneder, ikke må finde vilkårligheder/urimeligheder sted. I forbindelse med afskedigelser i den offentlige forvaltning finder endvidere forvaltningslovens regler om saglighed i forvaltningen anvendelse.

3. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Formandsskabet giver ikke nogen begrundelse for forslagens berettigelse i forhold til nærheds- og proportionalitetsprincippet.

4. Høring

Resolutionsudkastet er sendt til høring i Det Centrale Handicap, De Samvirkende Invalidorganisationer og EF-Specialudvalget vedrørende arbejdsmarkedet- og sociale forhold.

Det Centrale Handicapråd tager i sit svar afstand fra indførelse af minimumsstandarder for beskæftigelse af handicappede, som en første version af forslaget var rettet mod at tilvejebringe. Det Centrale Handicapråd anfører, at lige muligheder for handicappede og andre på arbejdsmarkedet bør fremmes gennem lige muligheder for uddannelse og ved at indrette samfundet, så det er tilgængeligt for alle. Det Centrale Handicapråd anfører videre, at det primære mål er, at handicappede og andre får lige muligheder for beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, og at det ville være meget uheldigt, hvis integrationen kom til at bestå i særlige jobs for handicappede personer. Det Centrale Handicapråd foretrækker, at der fremfor et lovinstrument tillige eller i stedet blev peget på andre instrumenter som f.eks. handlingsprogrammer.

De Samvirkende Invalideorganisationer deler Det centrale Handicapråds bemærkninger. Tilgængelighed bør ses i det brede lys, så også personer med et andet handicap end gangbesvær bliver omfattet. Tilgængelighed omfatter også tegnsprogstolkning for døve. Alle ansættelsesformer bør give adgang til efteruddannelse og orlov på samme niveau som gælder for andre.

DA mener, at handicappedes beskæftigelsesmuligheder skal fremmes ved, at man indretter sig hensigtsmæssigt, og at integrationen ikke bør bestå i skabelsen af særlige jobs beregnet på handicappede. Integration af handicappede kan ikke finde sted i særlige virksomheder eller med tvungne ansættelsesordninger. DA mener ikke, at integrationen af handicappede sker hensigtsmæssigt gennem lovkrav og finder derfor, at et direktiv næppe vil være en hensigtsmæssig måde til integration af handicappede på arbejdsmarkedet. DA peger på de sociale kapitler i overenskomsterne som sammen med en række lovbestemte tiltag betyder, at der ikke er brug for yderligere lovgivningsmæssige initiativer.

LO fremhæver, at integrationen ikke bør bestå i skabelse af særlige jobs til beregnet til handicappede, men at der arbejdes for at fremme jobmuligheder til handicappede på arbejdsmarkedet.

AC støtter, at Danmark indtager en positiv holdning til formandsskabets forslag.

Ledernes Hovedorganisation finder, at integration af handicappede fortrinsvis bør ske ved at fremme jobmulighederne på arbejdsmarkedet for handicappede frem for ved etablering af særlige jobs målrettet til handicappede. Initiativer til fremme af beskæftigelsesmulighederne for handicappede bør primært ske ved holdningsbearbejdende redskaber. Bedre beskæftigelsesmuligheder for handicappede kan i højere grad opnås ad frivillighedens frem for via regelfastsættelse. Regelfastsættelse indebærer en risiko for, at der reelt indføres en række minimumskrav til handicappedes ansættelsesforhold og beskæftigelsesmuligheder, som vil kunne vanskeliggøre ansættelse

og fastholdelse af handicappede på arbejdsmarkedet med det resultat, at man opnår den modsatte effekt af den tilsigtede. Derfor er Ledernes Hovedorganisation betænkelig ved forslaget om et direktivforslag, der fastsætter en række lovgivningsmæssige krav i forbindelse med beskæftigelse af handicappede.

FTF kan støtte, at Danmark indtager en positiv holdning til forslaget, og lægger bl.a. vægt på, at handicappedes beskæftigelsesmuligheder først og fremmest sikres gennem en hensigtsmæssig indretning af samfundet.

5. Tidligere forelæggelse

Forslaget har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.

6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget til resolution får ikke i sig selv lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

7. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget skønnes ikke i sig selv at få samfundsøkonomiske konsekvenser

d. Bidrag fra Kommissionen

- Meddelelse fra Kommissionen om udkast til 'Overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker'
- Kommissionens meddelelse om Fællesskabspolitikker som støtte til Beskæftigelsen (art 127)
KOM(1999)167 endl. udg.
- Kommissionens meddelelse om modernisering af arbejdets organisering

Det forventes, at Kommissionen orienterer om de tre punkter.

1. Indhold

ECOFIN havde den 10. maj 1999 den første orienterede drøftelse af Kommissionens udkast til overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker. Der var generel tilfredshed med Kommissionens udkast, men det blev også understreget, at der var behov for revisioner af teksten. I den forbindelse ønskede nogle lande, herunder Danmark, at der blev tilføjet et afsnit om vækst og miljø.

I det kommende udkast ventes de landespecifikke anbefalinger for Danmark at anbefale:

- at det forventede overskud på de offentlige finanser i 1999 på 2½ % af BNP realiseres, og at overskridelser af udgiftsmålene undgås ikke mindst i den kommunale sektor.
- at gennemførte reduktioner af forvridninger i skattesystemet fastholdes og får mulighed for at slå igennem, og at der er behov for at vurdere om skattesystemet incitamentar til at søge beskæftigelse er tilstrækkelige, givet at beskatning af arbejdskraft fortsat er ganske høj.

- at den eksisterende danske konkurrencelovgivning styrkes og anvendes mere ihærdigt for at øge produktmarkedernes effektivitet.
- at virkningerne af de gennemførte reformer, herunder orlovsordningerne, nøje følges med henblik på at overveje behovet for justeringer for at øge incitamenterne til at være beskæftiget. I øvrigt anerkender udkastet til retningslinier de positive resultater af den danske arbejdsmarkedsindsats.
- styrkelse af produktmarkederne og dermed øget beskæftigelse gennem for eksempel forsat liberalisering af butiksåbningstiderne og gennem mere fleksibel regionsplanlægning for så vidt angår handelsvirksomheder.

○ Kommissionens udkast til de overordnede retningslinier vil blive drøftet detaljeret i Den Økonomiske Finansielle Komité (EFC) og i Den Økonomisk Politiske Komité (EPC). Som opfølgning herpå drøftes i ECOFIN et nyt udkast til de overordnede retningslinier med henblik på fremsendelse til Det Europæiske Råd i Köln.

Ad Fællesskabspolitikker som støtte til Beskæftigelse

På Det Europæiske Råds (DER) møde i Wien den 11.-12. december 1998 opfordrede stats- og regeringscheferne Kommissionen til at præsentere en meddelelse om integration af beskæftigelseshensynet i politikkerne på fællesskabsplan på grundlag af Amsterdamtraktatens artikel 127

Endvidere blev DER i Wien enige om, at der fremlægges en "Rapport til DER i Köln om udarbejdelse af en europæisk beskæftigelsespagt som led i Luxembourg-processen." Det tyske formandskab har i februar 1999 fremlagt udkast til en europæisk beskæftigelsespagt.

○ Kommissionen har den 21. april 1999 fremsendt det foreliggende udkast til meddelelse om 'Integration af beskæftigelseshensynet i politikkerne på fællesskabsplan'.

Rapporten giver en horisontal overblik over de tiltag og foranstaltninger, der iværksat i medlemsstaterne og i Fællesskabet for at opnå målet om et højt beskæftigelsesniveau i EU. Endvidere identificerer rapporten de mulige elementer i udkastet til beskæftigelsespagten i relation til Luxembourg-processen.

Rapporten beskriver først beskæftigelsesmæssige udfordringer som EU står overfor, herefter redegøres der for medlemsstaternes bidrag til målsætningen om et højt beskæftigelsesniveau.

Der redegøres for behovet for stigning i beskæftigelsesfrekvensen, fra 60% op til 70%, samme niveau som de tre bedste i EU, USA og Japan, og at der i den anledning er behov for synergi mellem beskæftigelsespolitikker og de overordnede økonomiske politikker. Kommissionen har i udformningen af 'Brede økonomiske politiske retningslinjer' taget højde herfor.

Rapporten nævner, at Kommissionen allerede har identificeret en række elementer af det foreslåede europæiske beskæftigelsespagt i 'Brede økonomiske politiske retningslinjer' herunder særligt vækst og stabilitetsorienteret makroøkonomisk politikker som en del af omfattende sammenhængende strategi.

Der gives en beskrivelse af: implementering af beskæftigelsesretningslinjerne i 1998; udarbejdelse af Fællesrapporten; fastlæggelse af fælles indikatorer for at lette sammenligningen af de nationale beskæftigelsespolitikker samt involvering af regional og lokale aktører. I denne sammenhæng nævnes at Kommissionen forventer at styrke regional og lokal dimension i Struktur Fond -programmerne i perioden 2000-2006.

Endvidere nævnes betydningen af de sociale parter involvering i implementering af beskæftigelsesstrategien. De sociale parter roses for allerede at have, at de er i stand til at bidrage til beskæftigelsespolitikken, de har bla. allerede lavet aftaler om kollektive aftaler om forældreorlov, deltids-arbejde og senest om midlertidig ansættelse.

Herefter klarlægger rapporten de initiativer Fællesskabet har sat i gang, herunder identificeres behovet for ekstra indsats i velkendte politikområder såsom human resources, livslang uddannelse investering i infrastruktur, vedvarende vækst, servicesektoren, IT-samfundet mv.

Ud fra iagttagelsen om at investeringen i EU er meget lav, klarlægger Kommissionen behovet for opmuntring til både privat og offentlig investering og innovation i EU..

Ad Kommissionens meddelelse om modernisering af arbejdets organisering
Meddelelse fra Kommissionen: Modernisering af arbejdets tilrettelæggelse
- en positiv holdning til ændring

Kommissionens meddelelse af 25. november 1998 (KOM (1998) 592 end. udgave) er en opfølgning på Kommissionens grønbog "Partnerskab-vejen til en ny tilrettelæggelse af arbejdet", som har været i høring på både europæisk og nationalt plan.

Meddelelsen indeholder ikke lovgivningsinitiativer, men er en opfordring til arbejdsmarkedets parter på europæisk, nationalt og sektorspecifikt plan om at spille en ledende og helhedsorienteret rolle i udviklingen af nye måder at tilrettelægge arbejdet på. Meddelelsen skal således ses i sammenhæng med afsnittet i beskæftigelsesretningslinjerne om fremme af virksomhedernes og de ansattes tilpasningsevne.

Meddelelsen indeholder velkendte synspunkter om behovet for at fremme tilpasning af medarbejdernes kvalifikationer til virksomhedernes behov, om forbedringer af de ledelsesmæssige funktioner med henblik på gennemføre en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet; om at se fleksibel arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i sammenhæng; om at forene fleksible ansættelsesformer med tryghed for medarbejderne; om at samtænke indførelse af ny teknologi og organisationsændringer; om fremme af arbejdstagernes motive-

ring og tilpasningsevne via større inddragelse og medindflydelse samt om at fremme en bedre sammenhæng mellem arbejds- og familieliv.

2. Tidligere forelæggelser

Kommissionens meddelelse om 'Brede Økonomisk Politiske Retningslinjer' er forelagt Folketingets Europaudvalg den 7. maj 1999 (TO).

Kommissionens rapport om 'Fællesskabspolitikker som støtte til Beskæftigelsen' og 'Kommissionens meddelelse om modernisering af arbejdets organisering' har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

e. Forslag til direktiv vedrørende rammeaftalen om tidsbegrænset arbejde indgået af UNICE, CEEP og ETUC COM(1999) 203 endelig udg.

1. Indledning og baggrund

I 1990 fremsatte Kommissionen tre forslag til direktiver vedrørende forskellige former for atypisk arbejde, et forslag om sikkerhed og sundhed på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, et forslag om konkurrenceforvridning i forbindelse med visse ansættelsesforhold med hjemmel i artikel 100 A og et forslag om ligebehandling af særlige ansættelsesformer med hjemmel i artikel 100. Direktivforslaget om sikkerhed og sundhed i forbindelse med visse ansættelsesformer blev vedtaget den 25. juni 1991 (91/383/EØF).

De to øvrige direktivforslag kunne ikke vedtages i Rådet. Efter den sociale protokol trådte i kraft iværksatte Kommissionen proceduren efter aftalen i social- og arbejdsmarkedsprotokollen.

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS er en gennemførelse af et af elementerne fra forslaget om ligebehandling af særlige ansættelsesformer.

Kommissionens forslag til direktiv om rammeaftalen om tidsbegrænset arbejde vil ligeledes gennemføre et af elementerne fra forslaget om ligebehandling af særlige ansættelsesformer til gennemførelsen af denne aftale har

Kommissionen har den 1. maj 1999 oversendt forslaget til Rådet, -
COM(1999) 203 endelig udg.

Forslaget er et forslag til minimumsdirektiv. Forslaget har hjemmel i Amsterdamtraktaten artikel 139, stk. 2. Forslaget kan vedtages med kvalificeret flertal.

Aftalen blev indgået med hjemmel i artikel 4, stk. 2 i aftalen om Social- og Arbejdsmarkedspolitikken, der via protokollen om samme er en del af Maastricht-traktaten. (Aftalen er nu indskrevet i Amsterdamtraktaten).

2. Indholdet af direktivet

Forslaget har til formål at gennemføre de europæiske arbejdsmarkedsparters aftale om tidsbegrænset arbejde. (art. 1)

Direktivet og rammeaftalen skal gennemføres indenfor 2 år efter, at direktivet er vedtaget. Der er dog gives en dispensation på yderligere maksimalt et år (art. 2). Direktivet er rettet til medlemsstaterne. (art. 3)

3. Indholdet af aftalen

Aftalen har til formål at etablere en ramme om tidsbegrænsede ansættelser, som skal modvirke forskelsbehandling og forebygge misbrug, som følge af fortløbende tidsbegrænsede ansættelsesforhold. (§ 1)

Aftalen finder anvendelse på tidsbegrænsede ansatte, hvis ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold er defineret af gældende lovgivning, overenskomst eller praksis i en medlemsstat. Særlige jobtræningsordninger og lærlingeforhold mv. kan undtages. (§ 2)

En tidsbegrænset ansat defineres som en person, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er afsluttet til en bestemt dato, eller ved fuldførelsen af en bestemt opgave eller begivenhed. 'En sammenlignelig ansat' defineres som fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. (§ 3)

Den tidsbegrænset ansatte må ikke behandles mindre favorabelt end sammenlignelige fastansatte, alene fordi de er tidsbegrænset ansatte medmindre der er objektive grunde hertil. Princippet om prorata temporis princippet kan anvendes, hvor det er passende. Opnåelse af særlige ansættelsesvilkår skal være den samme for fastansatte og tidsbegrænsede ansatte medmindre forskellige længder af ancienniteten vil retfærdiggøre en forskelsbehandling på et objektivt grundlag. (§ 4)

For at forhindre misbrug som følge af fortløbende tidsbegrænsede ansættelsesforhold skal medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter, i overensstemmelse med national lov eller kollektive aftaler og medmindre det allerede eksisterer, definere en af følgende tre punkter;

- objektive årsag, der kan retfærdiggøre en fornyelse af tidsbegrænset ansættelsesforhold;
- maksimum for varigheden af fortløbende tidsbegrænsede ansættelsesforhold
- antal fornyelser for tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Endvidere skal medlemsstaterne definere en ramme for under hvilke betingelser tidsbegrænset kontraktforhold skal anses som fortløbende eller fastansættelse. (§ 5)

Arbejdsgiveren skal informere tidsbegrænsede ansatte om, hvilke ledige stillinger, der kan søges i virksomheden og gøre det lettere for personer med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse. (§ 6)

Tidsbegrænsede ansatte skal medregnes i forbindelse med fastlæggelse af tærskelværdier, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til nationale bestemmelser oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne.

Arbejdstagerrepræsentanterne skal, så vidt muligt, informeres om de tidsbegrænsede ansatte i virksomheden (§ 7)

Medlemsstaterne kan opretholde eller indføre bestemmelser der er gunstige for arbejdstagerne. Aftalen forringer ikke eksisterende fællesskabsbestemmelser og særligt fællesskabsbestemmelser om ligebehandling og ligestemmeligheder for mænd og kvinder. Arbejdsmarkedets parter kan supplere eller fuldende de bestemmelser der fastlægges i aftalen.

Parterne skal tage denne aftale op til revision fem år efter datoen for Rådets afgørelse. (§ 8)

4. Danske regler

Der findes ikke en generel regulering om tidsbegrænset ansættelse, idet tidsbegrænsede ansættelser normalt er omfattet af de ansættelsesretlige regler, overenskomster og aftaler. En arbejdsgiver er i almindelighed berettiget til at ansætte lønmodtagere enten for et bestemt tidsrum eller med henblik på færdiggørelsen af en bestemt opgave.

Nogle overenskomster har særlige regler for tidsbegrænsede ansættelser, fx indenfor bygge- og anlægssektoren, men hovedreglen i overenskomsterne er, at tidsbegrænset arbejde udføres på samme vilkår som fast arbejde, dog således at de almindelige regler om opsigelsesvarsler ikke gælder.

Funktionærlovens §2 indeholder ingen regler om tidsbegrænset ansættelse eller opgavebestemte ansættelsesforhold. Det har dog altid været antaget, at sådanne ansættelsesforhold kunne etableres. § 2 vil finde anvendelse, hvis et tidsbestemt forhold tilsigter en omgåelse af opsigelsesreglerne eller fortsætter udover den aftalte tid, medmindre det drejer sig om en kortere afviklingsperiode, der er begrundet i konkrete forhold. Funktionærloven sætter sammen med retspraksis en objektiv grænse for, hvor mange forlængelser et tids- eller opgavebegrænset ansættelsesforhold en ansat skal tåle.

5. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen finder at rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet, idet arbejdsmarkedets parter i forbindelse med proceduren i artikel 138 i Amsterdamtraktaten, er blevet enige om, at det er nødvendigt med en fællesskabsindsats på området. Parterne har herefter anmodet om, at aftalen gennemføres ved en Rådsafgørelse.

Kommissionen finder endvidere, at direktivet opfylder proportionalitetsprincippet i og med, at aftalen begrænser sig til at fastsætte de overordnede mål, der skal nås af medlemsstaterne, medens mål og midler ikke bestemmes af Fællesskabet, men af arbejdsmarkedets parter.

6. Høring

Forslaget er behandlet i EF-Specialudvalget vedrørende arbejdsmarkedet og sociale forhold.

Der var generel positiv holdning til forslaget.

Arbejdsmarkedet fandt det vigtigt, at direktivet kun kommer til at indeholde, hvad der er nødvendigt for at gennemføre aftalen, og at der ikke bør ske tilføjelse til eller ændringer i parternes aftale.

Ledernes Hovedorganisation (LH) fastslog, at det er en forudsætning, at social sikring ikke er omfattet af aftalen. LH gjorde opmærksom på at dette allerede fremgår præambulært af parternes aftale, hvorfor det er overflødigt at medtage under indstillingerne.

DA støttede LH's bemærkninger.

7. Tidligere forelæggelser

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketinget Europaudvalg.

8. Lovgivnings- og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget vil formentlig ikke få lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

9. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget skønnes ikke at have samfundsøkonomiske konsekvenser.