

# UDENRIGSMINISTERIET

## EUROPAUDVALGET

Alm. del - bilag 531 (offentligt)

SOU, Alm. del - bilag 336

AMU, Alm. del - bilag 286

Medlemmerne af Folketingets  
Europaudvalg og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2  
DK-1448 København K  
Tlf. +45 33 92 00 00  
Fax +45 31 54 05 33  
Telex 31292 ETR DK  
Telegr. adr. Etrangeres  
Girokonto 3 00 18 06

Bilag  
1

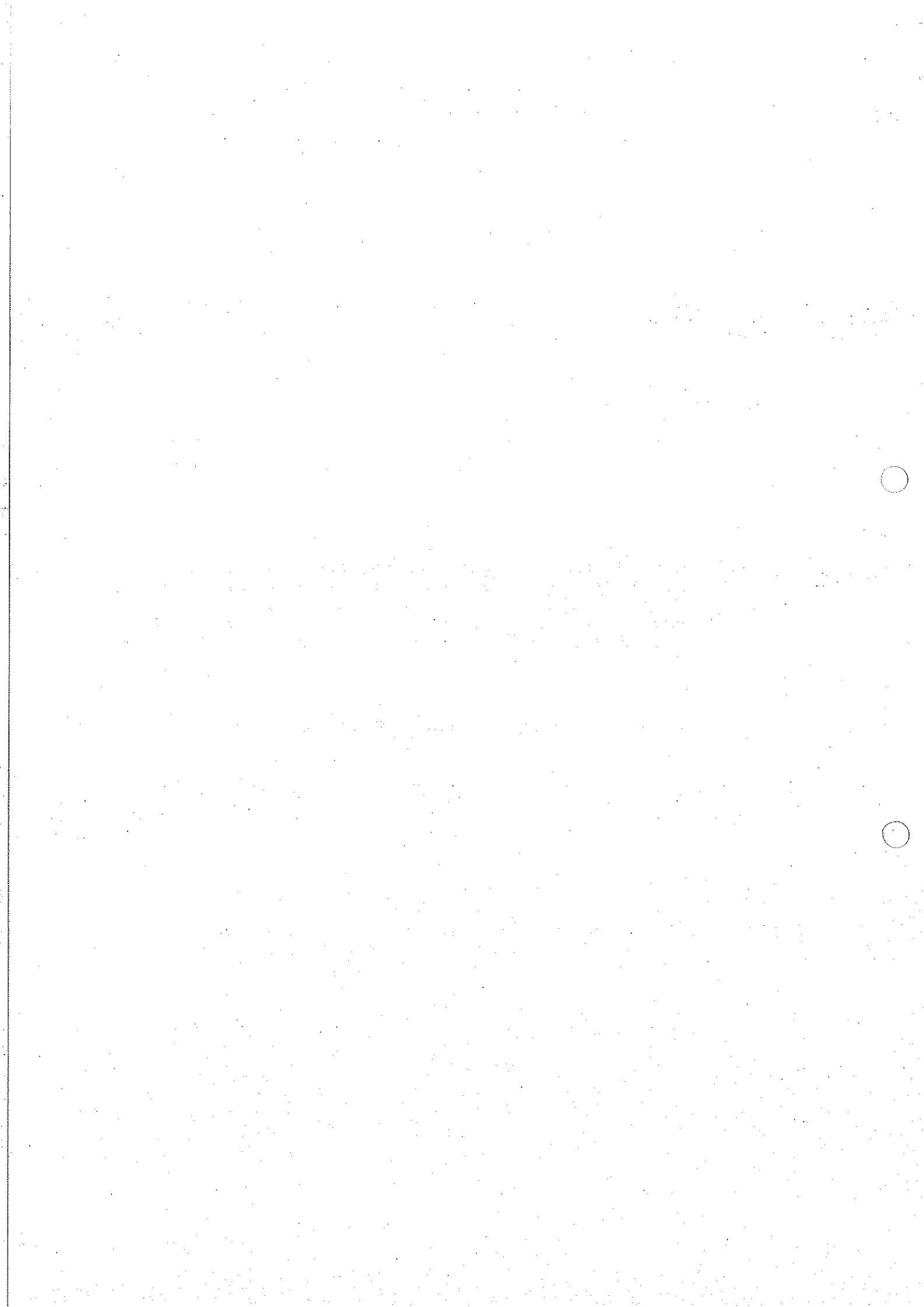
Kontor  
N.1

Journal nr.  
400.C.2-0

Dato  
15. marts 1996

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 15. marts 1996 - dagsordenspunkt rådsmøde (arbejds- og socialministre) den 29. marts 1996 - fremsendes ./.  
vedlagt Arbejdsministeriets notat vedrørende de punkter, der forventes optaget på dagsordenen for rådsmødet.

*Paul Nyrup Rasmussen*



**FAKTUELLE NOTATER  
TIL FOLKETINGETS EUROPAUDVALG**

**Rådsmøde (arbejds- og socialministre) den 29. marts 1996.**

**13. marts 1996  
J.nr. 94-6112-37**

**Dagsordenen forventes at se ud som følger:**

- 1. Fremtiden for social beskyttelse: rammer for en europæisk debat.  
(KOM(95)466)**
- 2. Forslag til direktiv om de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om forældreorlov.  
(KOM(96)26)**
- 3. (Evt.) Ændret forslag til direktiv om udstationering af arbejdstagere.  
(KOM(91)230 & KOM(93)225)**
- 4. Beskæftigelse**
  - a) Opfølgning af Det Europæiske Råds møde i Essen vedrørende beskæftigelse.**
  - b) Europæisk Beskæftigelsespagt.**
    - Kommissionens udkast til meddelelse vedrørende Fællesskabets strukturelle politikker og beskæftigelse**
- 5. Meddelelse fra Kommissionen om information og høring af arbejdstagere.  
(KOM(95)547)**
- 6. Eventuelt**

**Punkt 1**  
**Faktuelt notat**  
**om**  
**Fremtiden for social beskyttelse: rammer for en europæisk debat.**

**I. Baggrund**

Kommissionen har i sit sociale handlingsprogram på mellemlang sigt (1995-1997) af 12. april 1995 lagt op til et rammeinitiativ til drøftelse af den fremtidige sociale beskyttelse. Meddelelsen om fremtiden for social beskyttelse af 31. oktober 1995 er udsendt i henhold til handlingsprogrammets punkt 6.1.1.

Baggrunden for meddelelsen er at tydeliggøre målene for dette rammeinitiativ samt at foreslå, hvordan det kan udbygges både af medlemsstaterne og af Kommissionen.

**II. Indhold**

Formålet med meddelelsen er at åbne en debat på europæisk plan om fremtiden for den sociale beskyttelse og at undersøge, hvordan det sociale beskyttelsessystem kan blive mere effektivt og kan få en gunstig indvirkning på beskæftigelsen.

Meddelelsen lægger op til en første analyse og debat af en række af de problemer, som den sociale beskyttelse giver anledning til.

Kommissionen vil på baggrund af medlemsstaternes og alle berørte parter reaktioner inden udgangen af 1996 foreslå en opfølgning af debatten.

I meddelelsen beskrives de fælles træk i landenes sociale beskyttelsessystemer, hvor den sociale beskyttelse er en vigtig bestanddel af solidariteten mellem befolkningerne i medlemsstaterne. Samtidig henvises der til, at der i alle lande er overvejelser i gang om reform af de sociale beskyttelsesordninger, så der kan ske en tilpasning til de skiftende sociale og økonomiske forhold.

Kommissionen understreger i meddelelsen, at det fortsat er den enkelte medlemsstat, der er ansvarlig for organisering og finansiering af sit eget sociale beskyttelsessystem. Da medlemsstaterne står over for fælles udfordringer på det sociale beskyttelsesområde vil det være værdifuldt at debattere disse emner og problemer på europæisk plan.

Kommissionen lægger op til at bl.a. følgende problemstillinger vil kunne indgå i debatten:

\* **Beskæftigelse og social beskyttelse** - der lægges op til en debat om, hvorledes den sociale

beskyttelse kan gøres mere hensigtsmæssig og beskæftigelsesfremmende i forholdet til en aktiv beskæftigelsespolitik.

\* **Finansiering af social beskyttelse** - set i lyset af, at alle medlemsstater har problemer med finansieringen af de sociale beskyttelsesordninger lægges der op til erfaringsudvekslinger om landenes finansiering af de sociale beskyttelsessystemer. Samtidig lægges der op til en debat om balancen mellem lovbestemte og supplerende sociale beskyttelsesordninger.

\* **Indvirkningen af demografiske ændringer** - der lægges op til debat om, hvordan medlemsstaterne vil håndtere de problemer, der vil blive en følge af den demografiske udvikling, ændrede familiestrukturer og livsstilstendenser.

\* **Ændringer i sundhedssystemerne** - der lægges op til erfaringsudveksling om medlemsstaternes sundhedssystemer og driften heraf. Samtidig foreslås en analyse af effekten ved i højere grad at give mulighed for specialistbehandling i et andet land.

\* **Social beskyttelse og fri bevægelighed** - der fokuseres på de hindringer, der kan være for den frie bevægelighed. Der lægges op til en debat om koordinering af de supplerende sociale beskyttelsesordninger og af koordinering af skattelovgivning og socialsikringsregler, da de eksisterende regelsæt i visse situationer kan være en hindring for den frie bevægelighed. Endvidere lægges der op til en debat om, hvorvidt de enkelte medlemsstaters sociale beskyttelsesordninger kan være en hindring for den frie bevægelighed.

\* **Social beskyttelse og fri udveksling af tjenesteydelser** - der lægges op til debat om lovbestemte og ikke-lovbestemte beskyttelsesordningers forhold til gældende EU-koordineringsregler.

\* **Social beskyttelse på længere sigt** - med henvisning til Grønningen og Hvidbogen om europæisk social- og arbejdsmarkedspolitik understreges, at der er brug for en strategi på mellemlang sigt, hvor økonomisk politik og socialpolitik indgår i et samarbejde i stedet for at være i konflikt med hinanden. Der lægges op til en debat om mere aktive politikker, der sikrer, at alle integreres i arbejde og samfundet, og en erfaringsudveksling om, hvordan social beskyttelse kan være et effektivt redskab til bekæmpelse af social udstødelse.

Endelig opregner Kommissionen følgende ramme for de emner, der er modne til yderligere analyse og fælles overvejelser:

\* Udfordringerne fra det voksende skæve forhold mellem arbejdsstyrkens størrelse og antallet af pensionister.

\* Hvordan den sociale beskyttelse kan gøres mere beskæftigelsesfremmende.

\* Finansiering af den sociale beskyttelse.

- \* Ændringer i sundhedssystemerne, blandt andet indførelse af en mere systematisk udveksling af erfaringer på området mellem medlemsstaterne.
- \* En bred vurdering af, hvordan koordineringen af socialsikringsordningerne fungerer for personer, der flytter inden for Unionen, og en undersøgelse af forholdet mellem koordineringen og konvergeringen af de sociale beskyttelsesordninger.
- \* En systematisk undersøgelse af, efter hvilke principper institutionerne, som står for både lovbestemte og supplerende ordninger, og forsikringsselskaber kan arbejde side om side i det indre marked.
- \* Overvejelser over fremtiden for social beskyttelse på længere sigt.

### III. Høring

Meddelelsen har været forelagt EF-Specialudvalget til skriftlig høring. Arbejdsmarkedets parter er positive over for udveksling af erfaringer og informationer om den sociale beskyttelse og en drøftelse af, hvorledes den sociale beskyttelse kan gøres mere beskæftigelsesfremmende. Parterne lægger vægt på at blive inddraget i debatten. Desuden understreger organisationerne, at organisering og finansiering af den sociale beskyttelse er et nationalt anliggende og det er afgørende, at der i fortsættelsen af debatten ikke lægges op til initiativer, der ændrer på dette forhold.

Mere specifikt har DA tilkendegivet, at der ikke er behov for at udvide forordning nr. 1408/71 til områder, der ikke vedrører arbejdskraftens frie bevægelighed, og kan ej heller støtte tanken om fælles overvejelser om fremtiden for social beskyttelse i Unionen, da dette kan fortolkes derhen, at social beskyttelse er et EU-kompetenceområde.

LQ finder det nyttigt med en europæisk debat om det fremtidige sociale beskyttelsessystem, hvor der vil være mulighed for særligt at advokere for den danske model, og hvor der kan udveksles synspunkter i forhold til en række konkrete problemstillinger.

FTF finder ikke behov for overvejelser og analyser, der lægger op til en generel samordning af de sociale beskyttelsessystemer mellem medlemsstaterne, og lægger samtidig vægt på, at der sikres en koordinering af de konkrete emner, der foreslås til debat og analyse i forhold til andre initiativer, der allerede behandles f.x. opfølgningen af Essen-konklusionerne.

AC har tilkendegivet, at den frie bevægelighed for arbejdstagere bør sættes i focus, og der bør arbejdes effektivt på at afskaffe de barrierer, der forhindrer den frie bevægelighed. Der bør være en bedre samordning i EU om den samlede pension, uanset om den er lovbestemt eller supplerende.

Ledernes Hovedorganisation er af den opfattelse, at debatten må skabe en bred forståelse for at man ser på de mobilitetshæmmende aspekter i de sociale beskyttelsesordninger, og overførsel af supplerende pensionsordninger er et initiativ, der bør drøftes.

Amtsrådsforeningen understreger, at drift, finansiering og organisering af sundhedsvæsenet til enhver tid vil være et nationalt anliggende. Konkrete forslag om kontraktstyring m.v. ligger derfor uden for den kompetence, der er hjemlet i Traktatens artikel 129. Finder ikke at der er behov for en analyse om, hvorvidt der kan være en gevinst ved at tilbyde specialistbehandling i et andet land.

#### **IV. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Meddelelsen vil hverken få lovgivningsmæssige- eller statsfinansielle konsekvenser.

#### **V. Tidligere forelæggelser**

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

**Punkt 2**  
**Faktuelt notat**  
**om**  
**Forslag til direktiv om de europæiske arbejdsmarkedsparters  
rammeaftale om forældreorlov.**

**I. Baggrund og hjemmel**

Kommissionen fremsatte oprindeligt et forslag i november 1983 med hjemmel i artikel 100, som gentagne gange i perioden frem til 1994 forgæves blev søgt vedtaget i Rådet.

Kommissionen iværksatte på den baggrund i februar 1995 proceduren efter aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Den 14. december 1995 indgik UNICE, CEEP og ETUC en rammeaftale om forældreorlov. Herefter har kommissionen den 9. februar 1996 fremsat det foreliggende direktivforslag med hjemmel i artikel 4, stk. 2, i aftalen om arbejdsmarkeds- og socialpolitikken. Forslaget kan vedtages med kvalificeret flertal. Selve rammeaftalen er vedlagt direktivteksten.

**II. Indhold**

**Direktivforslaget**

Med direktivforslaget gøres rammeaftalen obligatorisk, idet medlemsstaterne pålægges, evt. via kollektive aftaler, nationalt at sikre rammeaftalens efterlevelse.

Der er tale om et minimumsdirektiv.

Medlemsstaterne pålægges ved implementeringen at forbyde forskelsbehandling på grund af race, køn, seksuel indstilling, hudfarve, religion og nationalitet. I den franske udgave af forslaget står der national oprindelse i stedet for nationalitet. National oprindelse er formentlig den korrekte betegnelse, idet dette svarer til andre ikke-diskriminationsbestemmelser i andre internationale konventioner.

Der skal nationalt fastsættes straffebestemmelser, der er effektive, afspejler overtrædelsens grovhed, og som er tilstrækkelige til at virke afskrækkende.

**Rammeaftalen**

Rammeaftalen omfatter alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en arbejdsaftale eller er i et arbejdsforhold, der er defineret i eller undergivet gældende ret i en medlemsstat.

Aftalen giver arbejdstagere af begge køn en individuel ret til orlov ved fødsel eller adoption i

minimum tre måneder. Retten gælder pasning af et barn i alderen 0-8 år. Ifølge aftalen bør retten til orlov principielt ikke kunne overføres mellem forældrene.

Forslaget vedrører alene retten til fravær, og ikke spørgsmålet om økonomisk kompensation.

De nærmere betingelser for adgangen til og ansøgning om forældreorlov fastsætter medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau. For eksempel kan det bestemmes nationalt:

- om orloven skal gives på heltid eller deltid, opdelt eller efter en opsparingsordning,
- om der skal fastsættes et krav om anciennitet på højst ét år,
- om der skal fastsættes regler for varsling af arbejdsgiveren,
- om og under hvilke betingelser arbejdsgiveren kan udsætte afholdelsen af orlov med henvisning til virksomhedens drift (f.eks. ved sæsonarbejde, manglende erstatningsarbejdskraft, hvor en betydelig del af virksomhedens ansatte samtidig ønsker orlov, eller hvor en nøglefunktion rammes), og
- om der skal gælde særlige regler for små virksomheder.

Aftalen beskytter arbejdstagerne mod afskedigelse med henvisning til orloven.

Ved orlovens afslutning er arbejdstageren ifølge aftalen berettiget til at vende tilbage til samme eller et tilsvarende job.

Opnåede rettigheder ved orlovens start opretholdes under orloven.

Ifølge aftalen kan det nationalt bestemmes, hvilken status ansættelsesforholdet har under orloven.

Ifølge aftalen gives arbejdstagerne ret til fravær af tvingende familiemæssige årsager ved sygdom og ulykke i en periode, hvis længde fastsættes nationalt.

Aftalens afsluttende bestemmelser omhandler mulighederne for at fastlægge mere gunstige aftaler og lovgivning og fastsætter en periode på to, evt. tre år i forbindelse med kollektive aftaler, for medlemsstaternes implementering af Rådets beslutning. Aftalen giver bl.a. udtryk for ønsket om, at uenighed om aftalens forståelse først forelægges aftalens parter.

### III. Gældende dansk ret

Aftalen vedrører forhold, der i Danmark er reguleret i lov om orlov, lov om dagpenge ved sygdom og fødsel, lov om social bistand og via overenskomster.

Lov om orlov giver adgang til *børnepasningsorlov* til personer med børn i alderen 0-8 år i perioder på mindst 13 og højst 52 uger med en orlovsydelse på 70 (60) pct. af dagpengemaximum. Beskæftigede og selvstændige erhvervsdrivende skal være berettiget til dagpenge ved orlovens start i tilfælde af sygdom, fødsel og adoption, jf. lov om dagpenge ved

sygdom og fødsel. Ledige skal enten være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller modtage kontanthjælp efter bistandsloven ved orlovens start.

Beskæftigede har ret til orlov fra arbejdet i 13 eller 26 uger afhængig af barnets alder og kan derudover aftale yderligere orlov i op til ialt 52 uger med arbejdsgiveren. Begge forældre kan opnå/har ret til orlov for hvert af deres børn. Beskæftigede er beskyttet mod afskedigelse i forbindelse med orloven.

Bistandsloven giver ikke ret til orlov, men alene ret til en økonomisk kompensation i form af godtgørelse for tabt arbejdsfortjeneste.

#### **IV. Høring**

Forslaget blev forhandlet på EF-specialudvalgsmødet den 5. marts 1996.

Både arbejdsgivere og arbejdstagere var positive overfor forslaget. Man var enige om, at Rådets retsakt til gennemførelse af rammeaftalen skal begrænse sig til det absolut minimale og ikke føje nye elementer til aftalen.

SALA kunne ikke tilslutte sig forslaget, eftersom ikke alle parter på europæisk plan har været med til at forhandle indholdet af rammeaftalen.

#### **V. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser mv.**

Retten til forældreorlov er opfyldt med lov om orlov.

På den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet antages der i dag at være beskyttelse mod afskedigelse af en lønmodtager, der har været fraværende af tvingende familiemæssige årsager. For den resterende del af arbejdsmarkedet, kan der evt. blive behov for lovgivning.

#### **VI. Tidligere forelæggelser**

Forslaget har været forelagt Folketingets Europaudvalg den 1. december 1995 til orientering i forbindelse med Kommissionen præsentation på Rådsmødet den 5. dec.

**Punkt 3**  
**Faktuelt notat**  
**om**  
**(Evt.) Ændret forslag til direktiv om udstationering af arbejdstagere**

**I. Baggrund**

Det oprindelige forslag (KOM(91)230 end.udg.) er oversendt til Rådet den 28. juni 1991, mens Kommissionens forslag (KOM(93)225 end.udg.) som følge af udtalelsen fra Europa-Parlamentet og Det økonomiske og sociale Udvalg er oversendt til Rådet den 16. juni 1993.

Forslaget er et minimumsdirektiv, der har hjemmel i Traktatens art. 57, stk. 2 og 66 om tjenesteydelser. Forslaget kan vedtages med kvalificeret flertal.

**II. Indhold**

**A. Kommissionens ændrede forslag.**

Formålet med forslaget er at klargøre, hvilke betingelser, der skal overholdes i værtslandet af arbejdsgivere, der udsender arbejdstagere til at udføre midlertidigt arbejde i en medlemsstat.

Formålet med forslaget er ikke at harmonisere arbejdsmarkedslovgivningen, men at fastslå, hvilken lov eller kollektive overenskomster, der skal anvendes i de i direktivet nævnte situationer.

Forslaget finder anvendelse på ansættelsesforhold, hvor der som led i udveksling af tjenesteydelser, sker en udstationering af arbejdstagere til en medlemsstat. Det har i denne forbindelse ingen betydning om den udstationerende virksomhed er beliggende i en anden medlemsstat eller i et tredjeland.

Nationale regler om indrejse, bopæl og arbejdstilladelse for tredjelandsberørte berøres ikke af direktivforslaget.

Direktivforslaget skal omfatte alle former for udstationering inden for alle sektorer, dvs også søfart, og uanset længden.

I øvrigt er der alene tale om udstationering over grænserne, dvs. at bevægelser indenfor en stats område ikke er omfattet af direktivet.

Medlemsstaterne påser, at den udstationerede arbejdstager ikke unddrages de arbejdsvilkår og -betingelser, der er gældende for arbejde af samme art på det sted, hvor arbejdet udføres midlertidigt, når disse er fastsat ved lov, administrative bestemmelser eller kollektive aftaler. Med

kollektive aftaler menes aftaler, der er alment gældende i det pågældende område eller i den pågældende beskæftigelse eller erhvervsgræn, under forudsætning af, at der ikke sker forskelsbehandling mellem den omhandlede virksomhed og nationalt baserede virksomheder i en tilsvarende situation.

Endvidere gælder, at såfremt hjemlandets regler skulle have været anvendt, og de er mere gunstige end værtslandets, så er det dem, der gælder.

Forslaget indeholder en kerne af obligatoriske regler - hvor disse findes - som medlemsstaterne skal påse, at den udstationerede arbejdstager tilsikres. Der er tale om en minimumsliste, som ikke forhindrer medlemslandene i at fastsætte yderligere obligatoriske regler.

De obligatoriske regler drejer sig om følgende områder: arbejds- og hviletid, ferie med løn, mindsteløn, arbejdsmiljø, beskyttelse af gravide, børn og unge samt ligebehandling.

Bestemmelser om ferie med løn og mindsteløn anvendes ikke, når udstationeringsperioden varer mindre end 1 måned indenfor en referenceperiode på 1 år. Tidligere arbejdsperioder medregnes.

For at sikre at udenlandske virksomheder har klarhed over, hvilke regler der er gældende, skal der i medlemslandene etableres organer, der kan videregive oplysninger herom. Såfremt en udenlandsk virksomhed ikke har modtaget sådanne oplysninger, er de heller ikke bundet deraf.

Spørgsmålet om søgsmålskompetence overlades til medlemslandene.

#### B. Arbejdsdokumentets indhold.

Forslaget har under behandling i dels Rådets arbejdsgruppe for sociale spørgsmål dels på rådsmøder undergået nogle ændringer, endvidere har det italienske formandskab udarbejdet et kompromisforslag til nogle af artiklerne.

Forslaget gælder kun for virksomheder beliggende i fællesskabet og samtidig er der foreslået en bestemmelse om, at 3. landes virksomheder ikke må behandles bedre end virksomheder beliggende i fællesskabet. Endvidere er søfart foreslået undtaget.

Med hensyn til dækningsområde er der sket en opsplitning afhængig af om arbejdsvilkårene er fastsat ved lovgivning eller gennem kollektive aftaler. For alle sektorer gælder det, at lovgivningen på det arbejdsmarkedsmæssige område skal finde anvendelse indenfor bygge- og anlægssektoren. Medlemsstaterne kan dog beslutte, at de kollektive aftaler også skal finde anvendelse på andre sektorer end bygge- og anlægssektoren.

Endvidere lægges der op til, at karenperioden bliver gjort fakultativ, således at hvert medlemsland selv kan fastlægge en sådan periode på op til en måned efter samråd med arbejdsmarkedets parter.

Med hensyn til de kollektive overenskomster foreslås, at disse kan anvendes, når de har en generel virkning på alle ensartede virksomheder, og der ikke finder forskelsbehandling sted mellem

nationale og udenlandske virksomheder. Dette betyder, at der kan stilles de samme krav til udenlandske virksomheder som de krav der i (danske) overenskomster stilles til nationale ensartede virksomheder.

Angående den uindskrænkede ret til bevarelse af konfliktretten er den nu foreslået indføjet i direktivteksten som en betragtning.

Endelig skal anføres, at for så vidt angår listen over arbejdsbetingelser og -vilkår foreslås den i teksten opstillede liste at være åben, idet en udvidelse skal kunne ske efter retningslinierne i Rom-konventionens art. 7.

### C. Det italienske formandskabs kompromisforslag.

I et forsøg på at løse op for den blokerende situation vedrørende direktivets anvendelsesområde og karenstidsbestemmelse har det italienske formandskab fremlagt et kompromisforslag vedrørende disse to bestemmelser. Forslaget går ud på følgende:

- at det i forbindelse med anvendelsesområdet for direktivet fastlægges, at udstationeringen for at være omfattet af direktivet skal ske "i henhold til en virksomhedsaftale".
- at hovedreglerne er, at medlemsstaterne efter samråd med arbejdsmarkedets parter kan fastsætte en karenperiode på højst 3 måneder.

Som undtagelser herfra foreslås følgende:

- Arbejdsmarkedets parter kan i forbindelse med indgåelse af kollektive aftaler aftale, at et eller flere aktivitetsområder har en karenperiode på 1 måned.

Dette betyder, at har en medlemsstat ikke fastlagt nogen karenperiode, kan arbejdsmarkedets parter fastlægge en karenperiode på op til 1 måned og omvendt, hvis der er fastlagt en karenperiode på 3 måneder, kan arbejdsmarkedets parter nedsætte den til 1 måned. Dette betyder igen, at der i forbindelse med implementeringen skal fastsættes en bestemmelse om, at arbejdsmarkedets parter ved kollektive aftaler kan fravige en alment gældende regel.

En sådan kollektiv aftale kan også indgås på fællesskabsniveau mellem de respektive parter på fællesskabsplan for derefter at blive gennemført i de enkelte medlemslande.

- Der foreslås en obligatorisk "montør-klausul" på en måned. Medlemsstaterne kan hæve tærsklen til 3 måneder efter samråd med arbejdsmarkedets parter. "Montør-klausulen" gælder dog ikke for aktiviteter indenfor bygge- og anlægssektoren.
- Såfremt en medlemsstat har fastlagt, at der ingen karenperiode skal være, har en virksomhed i forbindelse med "arbejde af mindre omfang" mulighed for at anmode myndighederne om, at der for dette arbejde skal være en karenperiode.

Med "arbejde af mindre omfang" menes, at de samlede udgifter til arbejdet ikke må overstige

udgifterne til det arbejde, som en arbejdstager på fuld tid kan udføre i løbet af en måned uden afbrydelser på det pågældende aktivitetsområde.

- at denne karenperiode kun skal omfatte løn og ikke være gældende for udstationering, der foretages af vikarbureauer.

### **III. Høring**

Kommissionens ændrede forslag blev forhandlet i EF-specialudvalget vedrørende arbejdsmarkeds- og sociale forhold den 10. september 1993. Et flertal i udvalget havde en positiv holdning til forslaget. Dansk Arbejdsgiverforening og SALA gav udtryk for en generel modstand mod direktivforslaget, idet man ikke fandt, at det pågældende direktivforslag kunne løse det danske problem med social dumping uden at rykke fundamentalt ved det danske overenskomstssystem. Man ønskede derimod, at der på europæisk niveau blev arbejdet for en løsning, der indebar vedtagelsen af et egentligt lovvalgsdirektiv.

Herudover blev det italienske formandskabs kompromisforslag behandlet i EF-specialudvalget den 5. marts 1996, hvor organisationerne fastholdt de tidligere tilkendegivelser. Herudover påpegede flere organisationer behovet for, at kompromisforslaget blev administrerbart.

### **IV. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Direktivet vil i videst muligt omfang søges gennemført via aftalesystemet. Supplerende lovgivning kan dog blive nødvendig.

Forslaget vil kunne have statsfinansielle konsekvenser i form af etablering af offentlige organer til oplysning om arbejdsvilkår og -betingelser. Det er ikke muligt på nuværende tidspunkt at skønne over eventuelle udgifter.

### **V. Tidligere forelæggelser**

Kommissionens oprindelige forslag til direktiv om udstationering af arbejdstagere har været forelagt Folketingets Markedsudvalg den 27. november 1992 og det ændrede forslag den 19. november 1993 begge gange til orientering. Herudover har Kommissionens ændrede forslag sammen med en skitse til kompromis fra det tyske formandskab været forelagt Folketingets Europaudvalg til forhandlingsoplæg den 23. og 26. juni 1995 samt den 1. december 1995 til orientering.

**Punkt 4**  
**Faktuelt notat**

om

**Beskæftigelse**

**a) Opfølgning af Det Europæiske Råds møde  
i Essen vedrørende beskæftigelse**

**b) Europæisk Beskæftigelsespagt**

- Kommissionens og Formandsskabets orientering
- Kommissionens udkast til meddelelse vedrørende Fællesskabets strukturelle politikker og beskæftigelse

**a) Opfølgning af Det europæiske Råds møde i Essen vedrørende beskæftigelse.**

Det Europæiske Råd i Essen i december 1994 etablerede en særlig procedure til vurdering af politikker til fremme af beskæftigelse og bekæmpelse af arbejdsløshed, som blev bekræftet i Cannes i juni 1995. I den forbindelse skal ECOFIN-rådet og arbejds- og socialministerrådet årligt rapportere til Det Europæiske Råd, hvilket første gang skete i december 1995. Næste rapportering skal således ske til Det Europæiske Råds møde i Dublin i december 1996. Formandskabet forventes at give en orientering om, hvorledes forberedelsen af rapporteringen tænkes tilrettelagt.

**b) Europæisk Beskæftigelsespagt.**

**Kommissionens og Formandsskabets orientering**

Kommissionens formand, Jacques Santer, appellerede i sin tale til Europa-parlamentet den 31. januar 1996 til alle politiske, økonomiske og sociale aktører i fællesskabet om at stå sammen om en løsning af beskæftigelsesproblemet og stå sammen om en fælles beskæftigelsesstrategi. Han sagde, at Kommissionen vil undersøge alle muligheder for en omfordeling af udgifterne mellem de enkelte udgiftskategorier på EU's budget til fordel for de områder, der vil have en positiv effekt på vækst og beskæftigelse. Kommissionen vil derimod ikke af den grund foreslå en forhøjelse af budgettet. Santer sagde endvidere, at det bl.a. var tanken at frigøre midler til de transeuropæiske net og til forskning og bebudede, at Kommissionen vil fremlægge et detaljeret forslag i løbet af februar. Kommissionen har imidlertid endnu ikke fremlagt et sådant forslag. Det forventes, at Kommissionen på rådsmødet vil give en orientering om forslaget og formandskabet en orientering om den videre behandling af "Beskæftigelsespagten".

**Kommissionens meddelelse vedrørende Fællesskabets strukturelle politikker og beskæftigelse**

## **I. Baggrund**

Kommisionens udkast vedrørende Fællesskabets strukturelle politikker og beskæftigelse er udarbejdet i fællesskab af alle Strukturfondsdirektoraterne. Udkastet skal ses som en strukturfondsopfølgning på ESSEN-konklusionerne, og de eksisterende programmer på Strukturfondsområdet, nu hvor de er i midten af gennemførelsesperioden 1994-1999.

## **II. Indhold**

Det fælles Employment-papir er udarbejdet for at understrege Strukturfondenes samlede bidrag til understøttelse og fremme af forskning, udvikling og fornyelse, quality-service med henblik på små og mellemstore virksomheder samt en fortsat udvikling af den menneskelige ressource-kapital.

For yderligere at understrege og understøtte dette mål er det med Employment-papiret samtidig ønsket at forøge focus på nødvendigheden af beskæftigelsesperspektivet i alle de foranstaltninger og aktioner, der støttes gennem Strukturfondene. Employment-papiret udtrykker derved Strukturfondenes fælles opfordring til at fremme de konklusioner og anbefalinger, der blev vedtaget i ESSEN og CANNES.

Sammenhængen mellem øget velstand og beskæftigelse er fremhævet gennem fire anbefalinger i papiret:

- \* en klar anerkendelse af betydningen af beskæftigelse og den menneskelige ressource side ved planlægningen af de produktive investeringer og ved infrastrukturprojekter
- \* en øget vægt på en integreret lokal udvikling set i sammenhæng med beskæftigelsesinitiativer for at forbedre alle eksisterende og nye jobtyper.
- \* større opmærksomhed mod en mere balanceret vækst, som respekterer det eksisterende, naturlige miljø samt produkter heraf og servicesektoren
- \* at give en klar opmuntring til en mere dynamisk arbejdsorganisering og arbejdstid gennem hele arbejdslivet.

Desuden opfordres der til et aktivt partnerskab - ikke alene mellem Kommissionen og medlemstaterne - men også med de relevante partnere nationalt.

Endelig understreges den nye politiske rolle de nationalt nedsatte Overvågningsudvalg har (med deltagelse af Kommissionens tjenestegrene) for en stadig optimal og målrettet indsats i de enkelte lande, som både er supplerende og komplementær til den eksisterende nationale indsats.

Employment-papiret beskriver den fælles beskæftigelsespolitik på de forskellige målområder for Strukturfondene, således som den er sat i værk, og giver eksempler på god praksis, samtidig med at trådene fra ESSEN-konklusionerne indflettes i videst muligt omfang.

## **III. Høring**

Papiret har ikke været til høring.

## **IV. Statsfinansielle og lovgivningsmæssige konsekvenser**

Sagen har hverken lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

**V. Tidligere forelæggelser**

Papiret har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

**Punkt 5**  
**Faktuelt notat**  
**om**  
**Meddelelse fra Kommissionen om**  
**information og høring af arbejdstagere**

**I. Baggrund.**

Kommissionen har den 16. november 1995 fremsendt meddelelse af 14. november 1995 vedrørende information og høring af arbejdstagerne til Rådet, dok. nr. KOM (95)547 endelig udgave.

Meddelelsen indgår i det sociale handlingsprogram på mellemlang sigt. Formålet er at gøre status over Fællesskabets politik for information og høring af arbejdstagerne samt at indkredse nye løsninger i forbindelse med en række direktivforslag, der er under behandling.

**II. Indhold.**

Meddelelsen indeholder Kommissionens overvejelser om behovet for fremtidige aktiviteter indenfor området information og høring af lønmodtagerne. Kommissionen henviser til:

- vedtagelsen af EWC-direktivet, tidligere vedtagelser af bestemmelser om emnet i direktivet om kollektive afskedigelser og direktivet om virksomhedsoverdragelse,
- at det ikke gennem flere år har været muligt at komme videre i behandlingen af række selskabsretlige forslag og
- hensynet til sammenhængen i retstilstanden (kohærensens), der taler for en EU-regulering af information og høring på nationalt plan.

Kommissionen konkluderer,

- at hovedårsagen til blokeringen af de ikke vedtagne instrumenter har været, at de indebar medbestemmelse. Efter vedtagelsen af EWC-direktivet mener Kommissionen, at dette bør kunne danne model på de udestående områder, selvom det alene går ud på information og høring.
- at der er et påtrængende behov for at færdiggøre specielt statuten for det europæiske selskab,
- at der bør fastsættes regler om information og høring på nationalt niveau som supplement til de transnationale regler. Kommissionen erkender, at der ikke er et tværnationalt element i et forslag om national information og høring, men mener, at behovet bør veje tungere end nærhedsprincippet. Hensynet til kohærensens taler for en regulering på nationalt niveau og at denne skal bygge på principperne i direktivet om europæiske samarbejdsudvalg.

Kommissionen opstiller tre løsningsmodeller:

1. Opretholdelse af status quo, dvs. en videreførelse af debatten på grundlag af de fremlagte forslag.

2. En helhedsløsning, hvor det lægges til grund, at de juridiske rammer for information og høring på tværnationalt plan er skabt og at der blot kræves en vedtagelse af et fællesskabsinstrument om information og høring på nationalt plan. Forholdet til subsidiaritet og proportionalitet samt valget af reguleringsform og hjemmel skal afklares.

3. Umiddelbar handling ved en tilbagetrækning af de blokerede selskabsretlige forslag med eller uden betingelser. Enten således at a) et medlemsland ikke kan oprette de i forslagene nævnte selskabstyper, medmindre direktivet om europæiske samarbejdsudvalg er gennemført, eller således at b) det alene er de eksisterende fællesskabsbestemmelser, der vil være gældende for de omhandlede virksomhedstyper med den ulempe, at en enkelt medlemsstat (UK) ikke vil være omfattet af regler om information og høring.

Kommissionen afslutter meddelelsen med at anmode om kommentarer fra medlemsstaterne, Parlamentet, ØSU og arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau, særligt til de 3 løsningsmodeller.

### **III. Høring**

Meddelelsen har den 12. januar 1996 været sendt til høring hos arbejdsmarkedets parter. De modtagne besvarelser afviser alle en EU-regulering af information og høring på nationalt plan.

LO og FTF finder endvidere, at der med hensyn til det europæiske selskab og de tre øvrige forslag om europæiske selskabsdannelser er behov for bestemmelser om lønmodtagernes medbestemmelse. Bestemmelserne skal som minimum sikre, at det enkelte medlemsland kan indføre regler om medarbejderrepræsentation i bestyrelsen for europæiske enheder i dette land.

### **IV. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser**

Meddelelsen har i sig selv hverken lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

### **V. Tidligere forelæggelse**

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

