

NOTAT



August 2009

Sagsnr. 2009-0009677

DEP-JAIC/DEPTLO

Grundnotat

Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF, KOM(2009)410 af 30. juli 2009

1. Resumé

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har indgået en aftale om revision af rammeaftalen om forældreorlov. Formålet med direktivet er at give retsvirkning til denne aftale. Rammeaftalen erstatter parternes tidligere aftale af 14. december 1995, der fik retsvirkning med direktiv 96/34/EF.

Med aftalen udvides lønmodtagerens individuelle ret til forældreorlov fra tre måneder til fire måneder, hvoraf én måned ikke skal kunne overføres fra den ene forælder til den anden. Desuden indføres en række forbedringer og præciseringer, særligt forbedres beskyttelsen af retten til forældreorlov, og der åbnes op for at søge større fleksibilitet ved genoptagelsen af arbejdet efter endt orlov.

Det overordnede formål er at bidrage til at forbedre sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv, herunder hensyntagen til nye familiestrukturer, og at fremme ligestillingen på arbejdsmarkedet.

2. Baggrund

I overensstemmelse med Traktatens artikel 138 om konsultation af arbejdsmarkedets parter gennemførte Kommissionen i 2006-07 en høringsproces vedrørende sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv.

I oktober 2008 fremlagde Kommissionen en pakke om fremme af bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv, herunder forslag til ændret graviditetsdirektiv. Samtidig tilkendegav Kommissionen i en meddelelse, at den ville træffe de fornødne foranstaltninger for at give retsvirkning til en eventuel ny aftale mellem parterne om forældreorlov.

Den reviderede rammeaftale om forældreorlov blev indgået af parterne den 18. juni 2009, og parterne anmodede Kommissionen om at forelægge aftalen for Rådet med henblik på at gøre den bindende i alle medlemsstater.

Formålet med direktivet er at give retsvirkning til den reviderede aftale om forældreorlov, der blev indgået den 18. juni 2009 mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS).

Forslaget skal erstatte parternes tidligere aftale af 14. december 1995, der fik retsvirkning med direktiv 96/34/EF.

3. Hjemmelsgrundlag

Forslaget er baseret på EF-Traktatens artikel 139, stk. 2, hvorefter parterne kan anmode om, at Rådet træffer afgørelse om at give retsvirkning til aftalen. Rådet træffer afgørelse med kvalificeret flertal. Parlamentet skal ikke inddrages i høringsprocessen, se dog punkt 6.

4. Nærhedsprincippet

Målet med forslaget er at foretage en ajourføring af det eksisterende direktiv om minimumsstandarder vedrørende forældreorlov. Det vurderes kun at kunne ske ved en foranstaltning på fællesskabsplan.

5. Formål og indhold

a) Direktivet

Selve direktivteksten er kortfattet med en henvisning til aftalen, der er bilag til direktivet.

I *artikel 1* gøres den aftale, der er indgået mellem parterne, retligt bindende. *Artikel 2* er en standardartikel vedrørende sanktioner, som forventes at bidrage til en effektiv gennemførelse af rammeaftalen. *Artiklerne 3, 5 og 6* indeholder gennemførelsesbestemmelserne, herunder mulighed for overenskomstimpletering, og endelig fremgår det af *artikel 4*, at nærværende direktiv ophæver det tidligere direktiv vedrørende forældreorlov.

b) Aftalen

Den eksisterende aftale af 14. december 1995 giver lønmodtagerne individuel ret til forældreorlov i mindst 3 måneder. Det er derfor allerede et gældende princip, at forældreorlov er en individuel ret, der ikke bør overdrages fra den ene forælder til den anden; mange medlemsstater har imidlertid givet mulighed herfor.

Den eksisterende aftale yder desuden beskyttelse mod afskedigelse samt ret til at vende tilbage til den samme eller tilsvarende stilling og sikrer opretholdelse af beskæftigelsesmæssige rettigheder under forældreorloven. Aftalen indeholder betingelserne for adgangen til forældreorlov og de nærmere regler herfor, som medlemsstaterne kan fastsætte på nationalt plan. Endelig giver aftalen lønmodtageren ret til arbejdsfrihed, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens tilstedeværelse nødvendig.

De væsentligste ændringer i den reviderede aftale af 18. juni 2009 er følgende:

- Aftalen dækker alle lønmodtagere uanset kontrakttype, herunder deltidsbeskæftigelse, tidsbegrænset beskæftigelse og vikararbejde.
- Retten til forældreorlov for arbejdstagere udvides fra de nuværende tre til fire måneder.
- For at tilskynde til at forældrene deles ligeligt om forældreorloven fastsættes det, at mindst én af disse fire måneder ikke under nogen omstændigheder skal kunne overføres ('non-transferability'). Denne fjerde måned vil gå tabt, hvis det kun er den ene forælder, som tager forældreorlov.

- Det gøres obligatorisk (og ikke længere fakultativt) nationalt at fastsætte var- selsperioder, som skal benyttes af en lønmodtager, der ønsker at tage forældre- orlov. Disse skal fastsættes i overensstemmelse med både lønmodtagerens og arbejdsgiverens interesser.
- Alle former for mindre gunstig behandling som følge af ansøgning om foræl- dreorlov forbydes, hvorved beskyttelsen mod dårligere behandling som følge af orlov forbedres. Tilsvarende bestemmelse er en del af kommissionens for- slag til ændring af graviditetsdirektiv 92/85/EØF, artikel 10 (1).
- Spørgsmål om social sikring skal i lighed med tidligere undersøges og afgøres nationalt. Dog bemærkes, at der ligeledes er indsat en tilsvarende bestemmelse om indkomstforhold. Hertil gøres der i de generelle betragtninger opmærksom på, at erfaringer i medlemsstaterne har vist, at indkomstniveauet under foræl- dreorlov er en faktor, der har indflydelse på, om forældre holder orlov, navnlig fædre.
- Forældres ret til at bede om ændrede arbejdsforhold ved tilbagevenden til ar- bejde efter orlov fastslås. Arbejdsgivere skal besvare sådanne anmodninger om fleksible arbejdsordninger både efter egne og efter lønmodtagerens behov. Til- svarende bestemmelse er en del af kommissionens forslag til ændring af gravi- ditetsdirektiv 92/85/EØF, artikel 11(d).
- Lønmodtageren og arbejdsgiveren opfordres til at forblive i kontakt med hin- anden under orloven for at fremme genoptagelsen af arbejdet.

6. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke inddrages i lovgivningsprocessen. Kommissionen vil dog i overensstemmelse med tidligere løfter give Parlamentet, hvis det ønsker det, mulighed for at sende en udtalelse til Kommissionen og Rådet.

7. Gældende dansk ret og forslagens konsekvenser herfor

Det gældende forældreorlovsdirektiv (direktiv 96/34/EF) er i dag implementeret gennem flere love:

- Barselloven (lov nr. 566 af 9. juni 2006 med senere ændringer)
- Ligebehandlingsloven (nu lovbkg. nr. 734 af 28. juni 2006)
- Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige år- sager (Lov nr. 223 af 22. marts 2006)

Direktivet og den reviderede rammeaftale vurderes ikke umiddelbart at betyde æn- dringer i de danske lovregler:

- Alle lønmodtagere er omfattet af retten til forældreorlov uanset deres kontrakt- type.
- Hver forælder har efter barselloven allerede en individuel ret til 32 ugers for- ældreorlov (godt 7 måneders forældreorlov pr. forælder). Der er ikke efter de danske regler mulighed for at overføre forældreorlov fra den ene forælder til den anden.
- I barselloven er der allerede fastsat en varslingsfrist på 8 uger, der tilgodeser både arbejdsgiverens og lønmodtagerens interesser.
- Det må dog overvejes, om det er nødvendigt at præcisere beskyttelsen i ligebe- handlingsloven i forhold til alle former for mindre gunstig behandling som føl- ge af ansøgning om forældreorlov. I dag omhandler beskyttelsen i §§ 9 og 16 alene lovstridige afskedigelser.

- Det må ligeledes overvejes, om det er nødvendigt at præcisere i barselloven, at forældre har ret til at bede om ændrede arbejdsforhold ved tilbagevenden til arbejde efter orlov og arbejdsgiverens pligt til at svare sådanne anmodninger. Barselloven omtaler i dag alene muligheden for efter aftale delvis at genoptage arbejdet.

8. Forslagets konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet

Forslaget menes ikke at have konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien eller miljøet. Der må som konsekvens af en vedtagelse som nævnt under punkt 7 forventes mindre præciseringer i forhold til det danske beskyttelsesniveau.

9. Høring

Forslaget har været i høring i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 17. august 2009.

KL takker for fremsendelsen af forslaget og udtrykker tilfredshed med, at der er valgt en gennemførelsesform, der ikke tillægger eller fratrækker noget i forhold til den indgåede aftale mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter. KL udtrykker også tilfredshed med, at den europæiske regulering af arbejdsmarkedet sker ved hjælp af aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Herudover har KL ingen yderligere bemærkninger.

FTF finder, at det fremsatte forslag til gennemførelsen af en revideret rammeaftale om forældreorlov er i overensstemmelse med det aftaleresultat de europæiske sociale parter kunne enes om, og at resultatet indebærer en forbedring i forhold til den hidtil gældende rammeaftale. Selv om den reviderede rammeaftale formentlig ikke umiddelbart vil få de store konsekvenser på det danske arbejdsmarked, kan den understøtte en positiv udvikling på det europæiske arbejdsmarked vedrørende vilkår for forældreorlov. FTF bemærker dog, at man gerne havde set, at bestemmelsen i artikel 6, stk. 1, om muligheden for fleksibel indretning af vilkår ved tilbagevenden fra forældreorloven, var blevet en egentlig rettighed for medarbejderen. I mange kollektive danske overenskomster er der givet adgang til fleksibel tilpasning af arbejdsvilkår ved tilbagevenden fra forældreorlov.

FA er tilfredse med at Kommissionen har fremsat sit forslag så hurtigt efter at de europæiske sociale parter den 18. juni 2009 blev enige om den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov. Den reviderede rammeaftale vil både give en bedre balance mellem arbejds-, privat- og familielivet, og gøre det lettere for virksomhederne at planlægge arbejdet. Kommissionens forslag rummer mulighed for at gennemføre direktivet og rammeaftalen ved kollektiv overenskomst og afsætter 2 år fra vedtagelse af forslaget til at gennemføre det. Om nødvendigt kan denne gennemførelsesfrist udvides med yderligere 1 år. På den baggrund er FA positive over for forslaget og har ikke yderligere bemærkninger.

LO har henvist, at LO over for ETUC har gjort opmærksom på, at LO gerne havde set et mere vidtgående framework, men er helt klar over, at det foreliggende resultat er det muligste kunst. LO har over for ETUC anført følgende konkrete bemærkninger til teksten:

- I punkt 17 i de generelle betragtninger hedder det, at ”medlemsstaterne bør tage hensyn til de særlige behov, som forældre med langtidssyge eller handicap-

pede børn måtte have”. LO kan konstatere, at denne betragtning ikke bliver fulgt op af initiativer i direktivet.

- I punkt 22 ligeledes under de generelle bemærkninger er det uklart, i hvilken grad det er arbejdstager eller arbejdsgiver, der er forpligtet til at tilrettelægge forløbet i forbindelse med tilbagevenden til arbejdspladsen. Det bør derfor præciseres, at det er arbejdsgiveren som jo har ledelsesretten, der derfor også har forpligtigelsen.
- I § 2, stk. 2, hilser LO velkomment, at forældreorlovsperioden udvides fra 3 til 4 måneder, og at man med rammeaftalen forsøger at tage fat på udfordringen med at få flere fædre til at tage del i orloven ved at reservere en måned ud af de 4 måneder. Det er imidlertid uklart, hvordan man både vil fastholde forældreorloven som en individuel ret samtidig med, at man reserverer en del af orloven til fædre.

DA har bemærket, at DA gennem BusinessEurope har været med til at indgå den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov. DA finder på den baggrund ikke anledning til at fremkomme med specifikke bemærkninger til selve indholdet af aftalen. Aftalen opstiller kun generelle principper for forældreorlov og lader det være op til medlemsstaterne at fastsætte bestemmelser for anvendelse af disse principper. DA har noteret sig, at direktivforslaget indeholder den sædvanlige adgang for arbejdsmarkedets parter til at gennemføre direktivet ved kollektiv aftale.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen er positiv over for direktivet og rammeaftalen. Fra dansk side må det betragtes som positivt, at parterne på europæisk plan har kunnet enes om at revidere rammeaftalen om forældreorlov.

11. Generelle forventninger til andre landes holdninger

De øvrige medlemslande må ventes at kunne støtte, at der gives retsvirkning til parternes aftale.

12. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Forslaget er ikke tidligere forelagt Folketingets Europaudvalg.