

Ved Stranden 8  
1061 København K  
Tlf. 72 20 50 00  
Fax 33 12 13 78  
bm@bm.dk  
www.bm.dk  
SE-nr. 10 17 27 48

**Den danske regerings bemærkninger og svar på de stillede spørgsmål i Kommissionens Grønbog: Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer, KOM(2006) 708 endelig af 22. november 2006.**

30. marts 2007

Vores sag  
7129-0017

**Den danske regerings generelle bemærkninger**

Kommissionens grønne bog om moderniseringen af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer udgør et godt udgangspunkt for en bred og nuanceret drøftelse af håndteringen af de fremtidige udfordringer på arbejdsmarkedet på europæisk såvel som på nationalt plan.

Formålet med grønne bogen er at drøfte, hvorledes den arbejdsretlige regulering kan støtte Lissabonstrategiens målsætning om bæredygtig vækst med flere og bedre job.

Den danske regering finder det helt centralt, at de enkelte medlemslande gennem Lissabonprocessen fastholder fokus på forpligtende mål og reformer, der kan fremme konkurrenceevne, beskæftigelse og social udvikling i Europa.

Den danske regering hilser det meget velkomment, at Kommissionen gennem grønne bogen og den kommende meddelelse om flexicurity ønsker at skabe de bedst mulige rammer for den nødvendige omstilling til stadig skiftende produktions- og konkurrencevilkår.

Øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet er efter den danske regerings opfattelse afgørende for at sikre en bæredygtig økonomisk vækst, styrke den sociale sammenhængskraft, fremme et rummeligt arbejdsmarked og forbedre beskæftigelsesikkerheden for den enkelte EU-borger.

Behovet for at øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet samt omstillingsmulighederne for den enkelte virksomhed og den enkelte arbejdstager er helt afgørende i lyset af de udfordringer, der følger af globaliseringen og den demografiske udvikling.

I indsatsen på det beskæftigelses- og socialpolitiske område finder den danske regering, at der skal lægges vægt på flexicurity og aktiv social inklusion under hensyntagen til medlemsstaternes forskellige traditioner og udgangspunkt. Det er dog afgørende, at landene selv har ansvaret for at skabe de nationale politikker, der er nødvendige for at sikre en holdbar social løsning.

Den danske regering skal samtidig understrege, at arbejdsmarkedssystemerne i de enkelte medlemslande er meget forskellige, og at tiltag, der fungerer godt i et medlemsland, ikke nødvendigvis vil have samme resultater i et andet medlemsland. Det er derfor vigtigt, at udmøntningen af grønbogen ikke fører til anvisning af én model for den arbejdsretlige regulering i EU, men at der tages behørigt hensyn til de forskellige arbejdsmarkedssystemer.

Den danske regering deler Kommissionens opfattelse af, at udfordringer for de europæiske arbejdsmarkeder må søges imødekommet gennem en større udbredelse af flexicurity-tankegangen, og er derfor enig med Kommissionen i, at grønbogen et positivt led i denne proces.

#### *Fremvækst af alternative ansættelsesformer*

Grønbogen påpeger, at der er sket en vækst i alternative ansættelsesformer så som tidsbegrænsede kontrakter, deltidskontrakter, vikaransættelse, freelancekontrakter o.l.

Den danske regering deler Kommissionens opfattelse af, at meget restriktive regler for at ansætte og afskedige medarbejdere på ordinære ansættelseskontrakter i visse lande kan have ført til en stor vækst i alternative ansættelsesformer.

Samtidig er det også vigtigt at være opmærksom på, at alternative ansættelsesformer – også i lande med lempeligere regler for ansættelse og afskedigelse – kan imødekomme virksomhedernes behov for større fleksibilitet og konkurrenceevne og samtidig imødekomme den enkelte lønmodtagers ønsker om en bedre kombination mellem arbejde og fritid.

I den forbindelse er det vigtigt at pege på, at fremvæksten af alternative ansættelsesformer ikke i sig selv er et udtryk for en øget segmentering af arbejdsmarkedet.

Afgørende er det naturligvis, at arbejdstagere på alternative ansættelsesformer ikke udsættes for urimelig forskelsbehandling. Dette er der allerede taget højde for på EU-niveau i forbindelse med direktiverne om tidsbegrænset ansættelse og deltidsansættelse, der begge baserer sig på rammeaftaler indgået af arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau. I Danmark er der endvidere på dette område tradition for, at arbejdsmarkedets parter gennem de kollektive overenskomster sikrer ligebehandling af personer uanset deres ansættelsesform, herunder fx også vikaransatte o.l.

Det er den danske regerings erfaring, at detaljeret statslig regulering af arbejdsmarkedet ikke bidrager til at fremme en positiv økonomisk udvikling og øge produktiviteten. Den danske regering mener derfor, at det generelt er meget tvivlsomt, om øget statslig eller EU-regulering uanset ansættelsesform vil have en positiv effekt med hensyn til omstillingsparathed, øget beskæftigelse og skabelse af nye job. Øget statslig eller EU-regulering vil kunne kollidere med behovet for at udbrede flexicurity-tankegangen. I stedet for at fokusere på at sikre ansættelsestryghed i det konkrete job, bør der således fokuseres mere på at sikre generel beskæftigelsestryghed gennem større omstillingsevne, øget social dialog og tilstrækkelig økonomisk kompensation i tilfælde af midlertidig ledighed.

#### *Flexicurity i Danmark*

Den fleksible regulering på det danske arbejdsmarked har afgørende betydning for, at danske arbejdstagere ikke låses fast i passiv forsørgelse eller lavproduktive jobs, samt at virksomhederne ikke fastholdes i forældede produktionsformer. Den danske arbejdsmarkedsmodel sikrer den nødvendig fleksibilitet kombineret med aktiv social inklusion. Det er et særkende ved modellen, at den fokuserer på at fastholde og udvikle den enkelte arbejdstagers beskæftigelsesmuligheder frem for at fokusere på ansættelsessikkerhed i forhold til konkrete jobs.

Et andet særkende er, at arbejdsmarkedets parter spiller en meget aktiv rolle både med hensyn til reguleringen af arbejdsmarkedet og i tilrettelæggelsen af arbejdsmarkedspolitikken. Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved stærke repræsentative organisationer, der i vid udstrækning påtager sig ansvaret for at løse opgaver, som i andre lande løses ved lovgivning. Arbejdsmarkedets parter har autonomi og frihed til at regulere løn og arbejdsvilkår uden indblanding fra staten. Dette har bl.a. givet sig udslag i, at der i dansk ansættelsesret ikke er lovregulering om mindsteløn og opsigelsesvarsler, ligesom lønnen helt overvejende fastsættes i kollektive overenskomster eller ved forhandling mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale fx løn under sygdom og barsel er også overvejende reguleret i overenskomsterne. Som eksempler på opgaver, som arbejdsmarkedets parter har påtaget sig, kan nævnes opbygningen af supplerende pensionsordninger, der supplerer den lovbaserede folkepension, etableringen af en central barselsfond, samt styrkelse af indsatsen vedrørende voksen videre- og efteruddannelse.

Den danske regering ønsker at fastholde og styrke parternes rolle ved regulering af arbejdsmarkedet, da denne reguleringsform muliggør en effektiv og fleksibel tilpasning til de stadigt skiftende udfordringer inden for forskellige brancheområder. Den danske regering ønsker således at styrke den sociale dialog på såvel nationalt som på EU-niveau.

EU-reguleringen på arbejdsmarkedsområdet har udfordret den danske model, der tager udgangspunkt i at sikre arbejdstagerens rettigheder primært gennem kollektive overenskomster. For at sikre størst mulig sammenhæng med den danske overenskomstmodel er der udviklet en mekanisme i forbindelse med implementering af EU-direktiver, der sikrer parterne mulighed for at gennemføre direktiver gennem kollektive overenskomster. Derved sikres det, at der – i det omfang det er muligt inden for rammerne af det pågældende direktiv – kan tages højde for særlige branchespecifikke hensyn. Modellen er udviklet på baggrund af et ønske fra det danske Folketing om at kunne bevare overenskomstmodellen som primær reguleringsform på det arbejdsretlige område.

På den baggrund er det den danske regerings opfattelse, at resultatet af høringen vedrørende grønbogen ikke fører til anvisning af én model for den fremtidige regulering af arbejdsretten i EU. Det er den danske regerings opfattelse, at der bør tages behørigt hensyn til, at hvert land har sit nationale system baseret på det enkelte lands tradition for arbejdsmarkedsregulering. Den danske regering forudsætter og lægger afgørende vægt på, at den danske flexicurity-tankegang, der baserer sig på aftalemodellen og den fleksible arbejdsmarkedsregulering, kan bevares, således at den fortsat kan bidrage til udvikling, vækst og beskæftigelse.

#### *Bemærkninger til den danske sprogversion/oversættelse*

Den danske udgave af grønbogen indeholder desværre nogle u hensigtsmæssigheder i oversættelsen, der kan have betydning i forhold til forståelsen af flexicurity-tankegangen. Fra dansk side er der derfor i begyndelsen af marts taget kontakt til DG Employment med konkrete forslag til korrektioner af den danske version af grønbogen med henblik på at imødegå disse u hensigtsmæssigheder.

### **Spørgsmålene og svarene**

#### **Spørgsmål 1. Hvad bør efter Deres mening prioriteres på en dagsorden for fornuftige reformer af arbejdsretten?**

I forbindelse med overvejelser om regulering på det arbejdsretlige område på EU-niveau finder den danske regering det vigtigt, at nationale overenskomster og aftaler respekteres, og at arbejdet med hensyn til den sociale dialog og arbejdsmarkedets parter kompetence og initiativer i øvrigt understøttes. I det omfang arbejdsmarkedets parter selv kan forhandle sig frem til løsninger, hvad enten der er tale om nye initiativer eller tilpasning af eksisterende regulering, bør dette understøttes, idet parterne med deres kendskab til aktuelle og fremtidige behov dermed kan bidrage til at sikre en fleksibel og løbende tilpasning af de europæiske arbejdsmarkeder. I den forbindelse kan en række af de europæiske arbejdsmarkedsparters forskellige aftaler og handlingsplaner fra de senere år fremhæves.

Europæisk regulering på det arbejdsretlige område bør bygge på arbejdsmarkedets parter indflydelse og i øvrigt være af en sådan fleksibel beskaffenhed, at der efterfølgende kan ske den nødvendige tilpasning nationalt og på sektorniveau.

**Spørgsmål 2. Kan en tilpasning af arbejdsret og kollektive aftaler bidrage til at forbedre fleksibilitet og tryghed i ansættelsen og mindske segmenteringen på arbejdsmarkedet? Hvis ja, hvordan?**

Den danske regering finder, at mulighederne for kontinuerlig tilpasning er vigtig. Regulering via kollektive aftaler giver i mange tilfælde mulighed for at kombinere en høj grad af fleksibilitet med tryghed for den enkelte medarbejder.

I Danmark skifter en tredjedel af alle arbejdstagere job hvert år. I den forbindelse er det afgørende at sikre generel beskæftigelsesikkerhed gennem en høj omstillingsevne hos den enkelte arbejdstager og virksomhed.

På det danske arbejdsmarked har arbejdsmarkedets parter været i stand til via kollektive overenskomster og aftaler at sikre den nødvendige beskyttelse for ansatte i atypiske ansættelsesforhold, hvilket har været medvirkende til at mindske segmenteringen på arbejdsmarkedet.

Endelig skal den danske regering pege på, at lovgivning ikke på samme måde som kollektive overenskomster og aftaler kan tage højde for forholdene i de forskellige brancheområder, og at lovgivning som udgangspunkt derfor vil være en mindre fleksibel reguleringsform end regulering gennem overenskomster og aftaler.

**Spørgsmål 3. Er eksisterende bestemmelser – i form af love og/eller kollektive aftaler – en hindring eller et incitament for virksomheder og ansatte, der søger at udnytte mulighederne for at øge produktiviteten og tilpasse sig nye teknologier og de omlægnings, der nødvendiggøres af den internationale konkurrence? Hvordan kan kvaliteten af de bestemmelser, der berører de små og mellemstore virksomheder, forbedres, uden at det går ud over deres målsætninger?**

Efter den danske regerings opfattelse virker en omfattende statslig regulering af arbejdsmarkedet/arbejdsvilkårene ikke befordrende for virksomhedernes evne til at øge produktionen og tilpasningsevnen til nye teknologier - snarere tværtimod.

Det er vigtigt, at alle virksomheder, store, mellemstore og små, har vilkår, der sætter dem i stand til løbende at kunne omstille sig til skiftende produktions- og markedsvilkår. Det betyder bl.a., at det skal være nemt at udvide og indskrænke antallet af ansatte, mens det samtidig er vigtigt, at der er en social sikkerhed for lønmodtagerne.

Hvis de europæiske arbejdsmarkeder løbende skal kunne tilpasses med henblik på at møde udfordringerne om øget vækst og produktivitet, er det væsentligt, at reguleringen af arbejdsmarkederne er smidig og nem at ændre, når der sker forandringer. Den verserende sag vedrørende arbejdstidsdirektivet er et eksempel på de uheldige konsekvenser, der kan følge af en meget detaljeret EU-regulering på arbejdsmarkedsområdet. EF-domstolens afgørelse i SIMAP- og Jaegersagerne udgør en retspraksis, der er uacceptabel for langt de fleste EU-lande, og som vil have meget negative konsekvenser for arbejdstilrettelæggelsen specielt inden for sundhedsområdet. På trods af enighed mellem EU-lande om at ændre direktivet i retning af en mere fleksibel fortolkning af reglerne om rådighedstid og kompenserende hviletid, har det indtil videre ikke været muligt at gennemføre en sådan ændring af direktivet.

**Spørgsmål 4. Hvordan kan det gøres lettere at ansætte på tidsubegrænsede og tidsbegrænsede kontrakter, uanset om det er gennem lovgivning eller kollektive aftaler, så der bliver større fleksibilitet inden for rammerne af disse kontrakter, samtidig med at der sikres passende normer for tryghed i ansættelsen og social beskyttelse for alle?**

Det er den danske regerings erfaring, at fleksible ansættelsesvilkår kombineret med stor social tryghed betyder, at virksomheder har lettere ved og større vilje til at ansætte nye medarbejdere.

Det virker befordrende på efterspørgslen af arbejdskraft og dermed skabelsen af nye job, hvis det er let at ansætte arbejdskraft kombineret med, at opsigelsesvarslerne ikke hindrer en løbende tilpasning af medarbejderstaben til skiftende produktionsvilkår. Men det er vigtigt, at der i den sammenhæng er sikring af den sociale beskyttelse for den enkelte.

For den enkelte arbejdstager er det således afgørende, at det i et fleksibelt arbejdsmarkedssystem er muligt at modtage arbejdsløshedsdagpenge/social sikring i tilfælde af midlertidig ledighed kombineret med målrettede tilbud om jobtræning, efteruddannelse o.l. Den sociale beskyttelse behøver imidlertid ikke at være knyttet til selve ansættelsesforholdet eller være afhængig af relationen mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren.

**Spørgsmål 5. Ville det være nyttigt at overveje en kombination af mere fleksible regler om tryghed i ansættelsen og veludtænkte ydelser til arbejdsløse, både i form af indkomstkompensation (dvs. passiv arbejdsmarkedspolitik) og aktiv arbejdsmarkedspolitik?**

De danske erfaringer har vist, at kombinationen af mere fleksible regler om tryghed i ansættelsen og veludtænkte ydelser til arbejdsløse kombineret med en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der følger udviklingen på arbejdsmarkedet nøje med henblik på nødvendige justeringer, er meget effektiv.

Stive regler på arbejdsmarkedet, der gør det svært for virksomhederne at tilpasse arbejdsstyrken til markedsudviklingen, vil måske kunne opleves som en form for jobsikkerhed for den enkelte, men reelt vil sådanne regler forhale den nødvendige omstilling af produktionen og derved true vækst og beskæftigelse.

Derfor bør der efter den danske regerings opfattelse lægges mindre vægt på regler, der gør det vanskeligt for virksomheder at ansætte og afskedige medarbejdere som led i den løbende markedstilpasning. I stedet skal der sigtes mod at øge beskæftigessikkerheden ved at øge omstillingsevne og kompetencer hos virksomheder og den enkelte arbejdstager.

Ovenstående skal kombineres med en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der udover en rimelig økonomisk kompensation til de, der midlertidigt måtte stå uden for arbejdsmarkedet, også sikrer en løbende opkvalificering og aktivering.

**Spørgsmål 6. Hvilken rolle kan lovgivning og/eller kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter spille for at fremme adgangen til uddannelse og lette overgangen mellem forskellige typer kontrakter, når det gælder mobilitet opad, i løbet af et arbejdsliv, hvor den pågældende har været uafbrudt erhvervsaktiv?**

I Danmark satses der på en løbende efteruddannelse og opkvalificering af arbejdsstyrken både på det kollektive og det individuelle niveau. En lang række kollektive overenskomster indeholder bestemmelser om adgang til efteruddannelse inden for det pågældende fagområde. Det er karakteristisk, at adgangen til videre- og efteruddannelse ikke er knyttet til ansættelse på en bestemt virksomhed, men til ansættelse inden for den pågældende overenskomsts område.

Efter den danske regerings opfattelse er adgangen til videre- og efteruddannelse et meget vigtigt element i forbindelse med de udfordringer, arbejdsmarkedet står overfor. Den danske regering nedsatte på den baggrund et trepartsudvalg om livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet i september 2004. Udvalget afgav sin rapport i februar 2006. En af de centrale anbefalinger i rapporten er, at arbejdsmarkedets parter centrale rolle i opgaveløsningen på det erhvervsrettede videre- og efteruddannelsesområde skal fastholdes. I den opfølgende erklæring fra regeringen og arbejdsmarkedets parter lægges der således også op til, at der skal ske en fordeling af ansvaret for videreudviklingen på videre- og efteruddannelsesområdet og sikring af et samspil mellem statens opgaver, virksomhedernes opgaver, den enkelte lønmodtagers ansvar for egen udvikling og arbejdsmarkedets parter opgaver i forhold til at understøtte udviklingen af arbejdsstyrkens kompetencer.

Det er på den baggrund også naturligt, at efteruddannelse af lønmodtagerne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i foråret 2007 har været et centralt tema for forhandlingerne. Under forhandlingerne har der således været fokuseret på at udvide adgangen til efteruddannelse med henblik på øget mobilitet i løbet af arbejdslivet. Styrken ved modellen er, at der kan findes branchespecifikke løsninger, der tager højde for de behov, som lønmodtagere beskæftiget på det pågældende område har og de udfordringer, som den enkelte branche står over for.

Det er på den baggrund den danske regerings opfattelse, at et afbalanceret samspil mellem på den ene side lovgivning f.s.v.a. de offentlige opgaver og støttemuligheder til videre- og efteruddannelse og på den anden side et stærkt engagement fra arbejdsmarkedets parter i form af bl.a. indgåelse af kollektive overenskomster om sikring af lønmodtagernes adgang til videre- og efteruddannelse er en fornuftig løsning på de udfordringer, arbejdsmarkedet står over for i de kommende år.

**Spørgsmål 7. Er der behov for større klarhed i medlemsstaternes retlige definition af arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende for at gøre det lettere at skifte i god tro fra at være arbejdstager til at være selvstændig erhvervsdrivende og omvendt?**

Den retlige definition af henholdsvis arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende fastlægges i Danmark ud fra et samspil mellem ansættelsesretlige regler og skatteretlige regler. I dansk ret skal en række elementer være opfyldt for, at en person anses for at være lønmodtager og dermed også har lønmodtagerrettigheder.

Betingelserne for, at en person anses for at være lønmodtager i dansk ansættelsesretlig sammenhæng, er udviklet gennem praksis. En lønmodtager er i dansk ret almindeligvis karakteriseret ved at være en person, der i kraft af en arbejdsaftale har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde efter arbejdsgiverens instruktioner, regning og risiko, under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn og mod betaling af vederlag.

Der kan endvidere peges på, at der i forbindelse med det enkelte lands erhvervs politik kan iværksættes oplysningsarbejde for at informere lønmodtagere, der påtænker at blive selvstændige eller arbejdsgivere, om hvilke konsekvenser dette har i forhold til deres retlige stilling og vice versa.

Det er efter den danske regerings opfattelse vigtigt, at der i det enkelte medlemsland er klarhed over, hvilke nationale regler der afgør om en given opgavevaretagelse udføres som lønmodtager eller som selvstændig erhvervsdrivende. Det er endvidere vigtigt, at oplysninger om disse kriterier er tilgængelige for udlændinge, der måtte søge beskæftigelse i det pågældende land enten som selvstændige eller lønmodtagere. De kriterier, der gælder i



Danmark er at finde i manualen ”Regler for ophold og arbejde i Danmark” – Se hjemmesiden [www.bm.dk/ophold](http://www.bm.dk/ophold) ([www.bm.dk/residence](http://www.bm.dk/residence) i engelsk version).

**Spørgsmål 8. Er der behov for et "rettighedsminimum" vedrørende alle arbejdstageres arbejdsvilkår, uanset typen af deres ansættelseskontrakt? Hvilke virkninger ville sådanne minimumskrav efter Deres mening have på jobskabelsen og på beskyttelsen af arbejdstagerne?**

Den danske regering finder det afgørende, at der i overvejelserne om et ”rettighedsminimum” tages behørigt højde for, at EU i dag opererer med 27 forskellige arbejdsmarkedssystemer og -reguleringer. Hvilke rettigheder, en arbejdstager har i den enkelte medlemsstat, afhænger af den model for social sikring samt af de traditioner for arbejdsmarkedsregulering, der er opbygget gennem tiderne i det pågældende medlemsland.

Som nævnt i indledningen baserer den danske arbejdsmarkedsmodel sig på flexicurity og en høj grad af aftaleregulering. Ved aftaleregulering kan der tages højde for branchespecifikke behov for henholdsvis lønmodtageren og arbejdsgiveren. Den danske regering finder ikke, at det er muligt eller ønskeligt at indføre et generelt rettighedsminimum.

Et generelt rettighedsminimum forekommer meget vanskeligt at definere, afgrænse og kontrollere. Dertil kommer, at det vil kunne influere negativt på mulighederne for en fleksibel regulering målrettet nationale og branchespecifikke problemer og behov. Den danske regering finder endvidere, at et rettighedsminimum vil kunne bidrage til at forstærke skellet mellem insidere og outsiders på arbejdsmarkedet og begrænse outsiders mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Endelig vil indførelsen af et rettighedsminimum kunne have en negativ effekt på jobskabelsen, da for faste regler vil kunne dæmpe incitamenterne til at nyansætte.

Da de nationale lønmodtagerbegreber i EU er fastsat ud fra det enkelte lands praksis og retstradition, hviler den arbejdsretlige regulering i medlemslandene på vidt forskellige forudsætninger. Den danske regering finder alene af denne grund, at det ikke er ønskeligt at fastsætte et rettighedsminimum på fællesskabsplan.

**9. Mener De, at det ansvar, der pålægges de forskellige parter i ansættelsesforhold med flere parter, bør tydeliggøres, så det præciseres, hvem der er ansvarlig for, at arbejdstagernes rettigheder respekteres? Ville det være effektivt og muligt at gøre subsidiært ansvar gældende for underentreprenører? Hvis ikke, hvilke andre muligheder er der for at sikre tilstrækkelig beskyttelse af arbejdstagerne i ansættelsesforhold med tre parter?**

I Danmark kan arbejdsmarkedets parter indgå aftaler om forholdet mellem parterne i ansættelsesforholdet. Derudover har Danmark allerede i 1955 ratificeret ILO-konvention nr. 94. Efter konventionen skal der i kontrakter indgået mellem statslige myndigheder og private leverandører indsættes klausuler om, at vedkommende arbejdstagere skal sikres en løn, herunder særlige ydelser, arbejdstid og andre arbejdsvilkår, der ikke er mindre gunstige end dem, der gælder på den egn, hvor arbejdet udføres. Konventionen finder anvendelse på arbejde, der udføres af underentreprenører eller personer, der har fået overdraget kontrakten. Konventionen er på samme måde som udstationeringsdirektivet et instrument til at imødegå social dumping. Til forskel fra udstationeringsdirektivet er konventionens anvendelsesområde ikke begrænset til grænseoverskridende kontraktforhold inden for det europæiske fællesskab.

Det er den danske regerings opfattelse, at der ikke umiddelbart er behov for en regulering af trepartsforholdet på EU-niveau. Såfremt der måtte være et behov for regulering, varetages dette efter den danske regerings opfattelse bedst nationalt.

#### **Spørgsmål 10. Er der behov for at præcisere vikarers beskæftigelsesmæssige status?**

Forholdene for vikarer er forskellige i de enkelte medlemslande. Nogle lande har valgt at regulere vikarers ansættelsesvilkår ved lovgivning, mens andre lande, herunder Danmark, ikke har lovreguleret vikarers ansættelsesvilkår. I Danmark er det i stedet arbejdsmarkedets parter, der gennem kollektive overenskomster sikrer ligebehandling af vikaransatte.

Generelt reguleres løn- og arbejdsvilkår ikke gennem lovgivning i Danmark men fortrinsvis gennem kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter, hvis parterne finder, at der er behov for regulering. Dette gælder også for vikarer, og generelt er vikarernes ansættelsesvilkår ikke ringere end varigt ansattes.

Overenskomstdækningen af vikarer er i disse år stigende. Vikarer vil i mange tilfælde være omfattet af de samme overenskomster som andre ansatte i brugervirksomheden. I andre tilfælde er vikarerne omfattet af overenskomster, som er indgået mellem vikarbureauet og fagforeningen. Er vikaren ikke dækket af en kollektiv overenskomst, vil dennes løn- og ansættelsesvilkår være aftalt mellem vikaren og bureauet i ansættelseskontrakten.

I mange tilfælde har vikarer en betydelig højere løn sammenlignet med varigt ansatte, og flere lønmodtagere på det danske arbejdsmarked vælger aktivt at være vikarer frem for at søge en varig ansættelse. Når den enkelte lønmodtager vælger at arbejde gennem et vikarbureau, er det ofte begrundet

med et ønske om frihed til selv at tilrettelægge, hvornår man vil arbejde og muligheder for at få en højere løn. Dette er fx hyppigt forekommende i sundhedssektoren. Endvidere kan det være et ønske om, at prøve mange forskellige typer af arbejde og brancher, som vikarbranchen giver mulighed for.

Det er regeringens opfattelse, at en vikaransættelse også kan være et væsentligt instrument til indslusning af ledige på arbejdsmarkedet.

Det skal nævnes, at brugen af vikarer i Danmark ikke er så udbredt som i resten af Europa. Dette skyldes bl.a. de relativt korte opsigelsesvarsler knyttet til en varig ansættelse, som medfører, at arbejdsgivere/virksomheder ofte vælger at ansætte folk i stedet for at bruge vikarer.

Samlet set er det den danske regerings opfattelse, at en direktivregulering af vikarers arbejdsvilkår først og fremmest vil hæmme fleksibiliteten og mobiliteten på arbejdsmarkedet.

**Spørgsmål 11. Hvordan kan mindstekravene vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden ændres, så både arbejdsgivere og arbejdstagere får større fleksibilitet, samtidig med at der sikres et højt beskyttelsesniveau for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed? Hvilke aspekter ved arbejdstidens tilrettelæggelse bør EU allerførst tage fat på?**

Hvis såvel hensynet til fleksibilitet som hensynet til sikkerhed og sundhed skal tilgodeses, er det ud fra den danske regerings synsvinkel af afgørende betydning, at arbejdsmarkedets parter inddrages og i vidt omfang har mulighed for at indgå aftaler om arbejdstid.

Det gældende arbejdstidsdirektiv (2003/88/EF) bør – ikke mindst i lyset af domstolens afgørelse i SIMAP- og Jaegersagerne vedrørende rådighedsvagter og afvikling af kompenserende hviletid – ændres, så der er mulighed for at opretholde den fornødne fleksibilitet ikke mindst af hensyn til sundhedssektoren.

Overordnet finder den danske regering, at der i et direktiv om arbejdstidens tilrettelæggelse bør sikres videst mulig adgang til at tilrettelægge arbejdstidsregler gennem indgåelse af kollektive aftaler og overenskomster. Det er vigtigt at holde sig for øje, at arbejdsmarkedets parter på et givet område eller i en given sektor har de bedste forudsætninger for at afbalancere hensynet til arbejdstagerbeskyttelse med de særlige forhold, der gør sig gældende i den pågældende sektor.

Lønmodtagerorganisationernes medvirken giver samtidig en høj grad af sikkerhed for, at der fastholdes et højt beskyttelsesniveau for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

Den danske regering vil særligt pege på spørgsmålet om, hvorvidt direktivets bestemmelser skal anses som gældende pr. lønmodtager eller pr. kontrakt, som en aktuell problemstilling, hvor det hurtigst muligt skal gøres klart, at medlemsstaterne fortsat kan anvende direktivets bestemmelser som gældende pr. kontrakt, eller rettere pr. arbejdsgiver.

Det vil have meget negative konsekvenser for fleksibiliteten på de europæiske arbejdsmarkeder, såfremt direktivets bestemmelser skal fortolkes som gældende pr. lønmodtager. Der kan i den forbindelse peges på det registrerings- og kontrolapparat, som en sådan fortolkning nødvendiggør.

Hertil kommer de negative konsekvenser, der i realiteten følger af introduktionen af en sådan fortolkning. Som alternativ til minutiøst at registrere alt vedrørende arbejde for andre arbejdsgivere vil en arbejdsgiver kunne vælge at stille som betingelse for overhovedet at ansætte lønmodtageren, at lønmodtageren ikke har ansættelse andre steder. Dette vil i praksis kraftigt kunne reducere adgangen til at have bijobs i Europa.

En betydelig vækst i omfanget af sort og illegalt arbejde i Europa vil være uundgåeligt, hvis et mere eller mindre de facto forbud mod bijobs bliver en realitet.

Sammenfattende finder den danske regering, at der snarest muligt må gennemføres en ændring af arbejdstidsdirektivet, der sikrer en løsning på de problemer vedr. rådighedsvagter og kompenserende hviletid, som SIMAP- og Jaegersagerne har afstedkommet.

Hertil kommer, at et direktiv, der kan håndhæves og fastholder arbejdsgiveren som ansvarlig for overholdelsen af reglerne i det enkelte ansættelsesforhold, og som derfor fortolkes og anvendes pr. kontrakt – eller pr. arbejdsgiver om man vil – efter den danske regerings opfattelse er den eneste acceptable og realistiske ramme om tilrettelæggelsen af arbejdstiden i Europa.

**Spørgsmål 12. Hvordan kan arbejdstagernes rettigheder sikres i hele EU for de arbejdstagere, der arbejder på tværnational basis, herunder særligt grænsearbejdere? Mener De, at der er behov for mere ensartede definitioner af begrebet arbejdstager i EU-direktiverne med det formål at sikre, at disse arbejdstagere kan udøve deres rettigheder, uanset hvilken medlemsstat de arbejder i? Eller mener De, at dette anliggende fortsat bør være overladt til medlemsstaterne?**

Efter den danske regerings opfattelse er der allerede i dag en relativ detaljeret arbejdsretlig regulering på EU-niveau. Det er op til de enkelte medlemslande at sikre, at den nationale lovgivning giver arbejdstagerne de rettigheder, der følger af EU-reguleringen.

Den danske regering finder grundlæggende, at det fortsat bør være op til medlemsstaterne at sikre arbejdstagernes rettigheder, idet der erindres om, at arbejdstagerne som udgangspunkt er underlagt reglerne i det land, hvor de normalt udfører deres arbejde, samt at det EU-retlige diskriminationsforbud gælder for disse arbejdstagere. Der kan endvidere peges på, at fællesskabet på enkelte områder har vedtaget en fælles arbejdstagerdefinition, jf. rammedirektivet om sikkerhed og sundhed, mens man i andre sammenhænge fortsat overlader en sådan definition til national ret. I det omfang der er problemer med at sikre arbejdstagerne de rettigheder, der kan udledes af EU-retten, finder den danske regering, at Kommissionen bør iværksætte de nødvendige tiltag til at sikre en effektiv gennemførelse af de pågældende retsakter.

Navnlig i relation til grænsearbejdere finder den danske regering anledning til at bemærke, at de væsentligste problemstillinger synes at opstå i relation til arbejdstagernes sociale sikring, snarere end i relation til deres ansættelsesretlige eller arbejdsretlige beskyttelse. Set i det lys er det den danske regerings opfattelse, at der allerede bør være tilstrækkelig mulighed for, at de relevante medlemslande kan indgå i et bilateralt samarbejde, som tager højde for de konkrete problemstillinger, der kan opstå med hensyn til social sikring (og skattemæssige spørgsmål). Den danske regering kan i den forbindelse fremhæve, at der i dansk-svensk sammenhæng er blevet indgået sådanne aftaler, ligesom der er blevet etableret en grænsegænger-portal, ”Øresund Direkt”, med henblik på at sikre den fornødne information på området. Der er endvidere bestræbelser på at etablere en lignende grænsegænger-portal mellem Danmark og Tyskland.

Tilsvarende er der med den polske regering indledt et samarbejde med henblik på at sikre, at den fri bevægelighed for arbejdstagere og tjenesteydere sker på de vilkår og efter de regler, der gælder i modtagerlandet.

Sammenfattende er det den danske regerings opfattelse, at grænsegængerproblematikken bedst løses regionalt via bilateralt samarbejde mellem de pågældende medlemslande og inden for rammerne af allerede eksisterende fællesskabsret (eksempelvis udstationeringsdirektivet).

**Spørgsmål 13. Mener De, at det er nødvendigt at styrke det administrative samarbejde mellem de relevante myndigheder for at gøre dem bedre til at håndhæve EF-arbejdsretten? Bør arbejdsmarkedets parter have en rolle i dette samarbejde?**

Efter den danske regerings opfattelse skal spørgsmål om håndhævelse og sanktion fortsat være et nationalt anliggende. Dog finder den danske regering, at det vil være hensigtsmæssigt at styrke det administrative samarbejde mellem relevante myndigheder – særligt på tværs af grænserne og navnlig i forbindelse med udstationeringsdirektivet. Det kan konstateres, at det fortsat

kan være vanskeligt at udveksle oplysninger om virksomheder, der udstationerer arbejdstagere fra hjemlandet til en anden medlemsstat.

Dertil kommer, at forbedring af informationsudveksling om nationale regler mellem medlemsstater vil være ønskelig. I Danmark arbejder man i øjeblikket med mulighederne for at skabe sig et fyldestgørende overblik over udenlandske tjenesteydere og udstationerede.

I en dansk kontekst er det naturligt, at arbejdsmarkedets parter har en aktiv rolle i at sikre ordnede løn- og ansættelsesvilkår, idet løn- og ansættelsesvilkår i Danmark primært fastlægges gennem kollektive overenskomster. Hertil kommer, at mange EU-direktiver også er gennemført af parterne via aftaler og overenskomster.

#### **Spørgsmål 14. Mener De, at der er brug for andre initiativer på EU-plan til at støtte medlemsstaternes tiltag til bekæmpelse af sort arbejde?**

Efter den danske regerings opfattelse er et effektivt myndighedssamarbejde på nationalt niveau en væsentlig forudsætning for bekæmpelse af sort arbejde.

I Danmark samarbejder skattemyndigheder, Arbejdsdirektoratet, Arbejdstilsynet, udlændingemyndighederne og politiet i koordinerede aktioner for at identificere og forebygge illegalt og sort arbejde.

Således blev der i Danmark i 2004-05 på skatteområdet iværksat en særlig indsats til bekæmpelse af sort arbejde – det såkaldte Fairplay-initiativ. Dette initiativ bygger netop på et udvidet myndighedssamarbejde samt på løbende at styrke udvekslingen af oplysninger til og fra andre myndigheder.

Afgiftssvindler er tillige et element af sort arbejde, og den danske Fairplay-indsats er i høj grad også rettet mod svindel med afgifter. Afgiftssvindelen er i meget høj grad baseret på, at der forhandles varer, der er indkøbt i nabolande, hvor moms og afgifter på de pågældende varer er lavere end i Danmark. I sådanne tilfælde har danske myndigheder behov for bistand fra andre landes myndigheder for at få prøvet spørgsmålet om de pågældende forretningsdrivendes involvering i en mulig uretmæssig afgiftsunddragelse.

Efter den danske regerings opfattelse bør der fra EU's side være en aktiv medvirken til at sikre, at der i de enkelte medlemslande er det nødvendige fokus på bekæmpelse af sort arbejde. En anden væsentlig rolle for EU er at sikre optimale muligheder for samarbejde og udveksling af oplysninger på tværs af grænserne.