

NOTAT



27. november 2014

Sagsnr. 2014-6818

CAIJ/rmh/bik

Samlenotat om EPSCO-rådsmødet den 11. december 2014

Beskæftigelsesministeren vil forelægge følgende punkter på EPSCO-dagsordenen:

- 1. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om reetablering af EURES, KOM(2014) 6**
- *Generel indstilling*

Side 2
- 2. Ændring af ansættelsesretlige direktiver med særbestemmelser for søfarende, KOM(2013) 798**
- *Generel indstilling*

Side 11
- 3. Rådets direktiv om gennemførelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, KOM(2014) 452**
- *Politisk enighed/vedtagelse*

Side 19
- 4. Den årlige vækstredøgørelse 2015 (AGS); udkast til den fælles beskæftigelsesrapport (JER); varslingsrapport om makroøkonomiske ubalancer (AMR), KOM-dokumenter foreligger endnu ikke**
- *Præsentation ved Kommissionen*
- *Udveksling af synspunkter*

Side 22
- 5. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født eller ammer.**
- *Formandskabets rapport*

Side 24
- 6. Investering i unges beskæftigelse: Ungegaranti, uddannelse og kompetencer**
- *Udveksling af synspunkter*
 - a) *Implementering af ungegarantien og bidrag fra den europæiske alliance for lærlingeuddannelser*
 - b) *Godkendelse af EMCO-udtalelse*

Side 31

1. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om reetablering af EURES, KOM(2014) 6

- *Generel indstilling*

Revideret version af samlenotat af 4. juni 2014. Ændringer er markeret med fed skrift.

Resumé

EU-Kommissionen har den 17. januar 2014 fremsat forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobiltjenester og øget integration af arbejdsmarkedene (EURES)(KOM(2014)6). Formålet med EU-Kommissionens forslag til forordningen er at styrke EURES-netværkets bidrag til EU's samlede beskæftigelsesstrategi. Forordningen skal danne lovgrundlag for en reform af det eksisterende EURES-samarbejde med øget fokus på konkret arbejdsformidling på tværs af grænser i EU, muligheder for udvidelse af netværket og styrkelse af IT-værktøjerne. Det skal bl.a. ske gennem en omorganisering af EURES-netværkets struktur og organer, åbning af adgangen for andre aktører til at levere EURES-ydelser, præcisering af ydelserne til jobsøgere og arbejdsgivere, samt endelig en markant fokus på forbedringer af IT-værktøjerne, dvs. den europæiske EURES-portal.

Forslaget vurderes ikke at give anledning til ændringer i gældende dansk lovgivning.

Der er oversendt et grund- og nærhedsnotat om forslaget den 6. marts 2014. Ændringerne i forhold til grund- og nærhedsnotatet er fremhævet.

1. Baggrund

EU-Kommissionen har ved (KOM(2014)6) af 17. januar 2014 fremsat forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om et europæisk arbejdsformidlingsnet, arbejdstageres adgang til mobiltjenester og øget integration af arbejdsmarkedene. Forslaget er fremsat med henvisning til Forordning 492/2011 om arbejdskraftens fri bevægelighed og skal afløse bestemmelserne om udveksling af information om ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er, der i øjeblikket findes i kapitel II og artikel 38.

EURES har eksisteret siden 1993 og omfatter de offentlige arbejdsformidlinger i EU, EØS-landene og Schweiz. De væsentligste grundsten i netværket er den europæiske EURES-portal samt ca. 900 såkaldte EURES-vejledere i de offentlige arbejdsformidlinger. I Danmark har EURES siden 2008 primært været forankret i de tre regionale Workindenmark-centre under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), men også jobcentrene har en tilknytning til netværket, bl.a. med 'EURES-kontaktpersoner'. Styringen af EURES Danmark som medlem af netværket varetages af styrelsen.

EU-Kommissionen har igennem længere tid forberedt en reform af det eksisterende EURES-netværk for at styrke netværkets bidrag til EU's 2020-strategi - særligt målet om at øge beskæftigelsesgraden.

Grundelementerne i reformen er allerede fastlagt med virkning fra 1. januar 2014, bl.a. i kraft af Kommissionens afgørelse af 26. november 2012. Kommissionen

tager imidlertid med forslaget til forordningen initiativ til at fastlægge et egentligt EU-lovgrundlag for reformen, som fastsætter EURES' formål, struktur og opgaver i en mere detaljeret form end hidtil.

Som baggrund for initiativet fremhæver Kommissionen bl.a. at:

- Der er potentiale for en langt større mobilitet på tværs af grænserne end de ca. 700.000 EU-borgere, der hvert år flytter til et andet EU-land for at arbejde,
- Der er stor ledighed i nogle medlemslande, men samtidig et stort antal ledige job i andre lande,
- EURES-netværket og de værktøjer, der er tilknyttet netværket, har en række mangler, bl.a.,
 - Ufuldstændig oversigt af ledige job og CV'er på EURES-portalen
 - Begrænsede muligheder for matching via portalen
 - Begrænsede muligheder for at yde matching-services til arbejdsgivere og jobsøgere.

Hjemmelsgrundlag

Forslaget vedtages ved den fælles beslutningsprocedur med hjemmel i TEUF artikel 46.

2. Formål og indhold

Formålet med forordningen er overordnet at gøre EURES til et effektivt instrument for jobformidling over grænser. Dette skal søges opnået gennem bl.a.:

- Et næsten fuldstændigt udbud af ledige job på EURES-portalen,
- 'Automatisk matchning' af ledige job og CV'er via portalen,
- Information om EURES-netværket og bistand til alle personer med behov for rekruttering, matchning og placering,
- information om arbejdskraftmangel og -overskud.

Strukturelle ændringer

Forslaget rummer organisatoriske ændringer, der bl.a. indebærer, at Kommissionen opretter et europæisk koordinationsbureau med henblik på styring af det samlede netværk. Hvert medlemsland skal oprette et såkaldt nationalt koordinationsbureau, der skal varetage styringen af EURES på nationalt plan.

Oprettelsen er en del af reformens ikrafttræden pr. 1. januar 2014, og STAR har meddelt EU-Kommissionen, at styrelsen varetager denne opgave. Forslaget præciserer en række opgaver for de nationale bureauer, bl.a. samarbejdet med Kommissionen, medvirken ved Kommissionens tværnationale aktiviteter, bidrag til EURES-portalen, herunder oplysninger om arbejdsmarkedsforhold mv., indsendelse af rapporter og data til Kommissionen mv.

Andre aktører – EURES-partnere

EU-Kommissionen lægger stor vægt på, at EURES-netværket også åbnes for andre aktører end de nuværende offentlige arbejdsformidlinger, med henblik på at styrke netværkets samlede kapacitet vedrørende såvel information som rekruttering. Forordningsforslaget rummer derfor bestemmelser om godkendelse af såkaldte EURES-partnere, der kan deltage i EURES-netværket under EURES-varemærket. EURES-partnere kan være private aktører, organisationer mv., men også de offentlige arbejdsformidlinger selv.

Medlemslandene skal oprette et system til godkendelse af EURES-partnere. I et bilag til forslaget er oplistet et sæt af minimumskriterier for at blive godkendt som EURES-partner, der bl.a. skal sikre hensynet til retssikkerhed, kapacitet, kvalitet og pålidelighed. Alle ydelser til jobsøgere skal leveres gratis, mens der kan tages gebyr for services til arbejdsgivere. I forslagets kapitel IV beskrives endvidere en række serviceydelser ('støttetjenester'), som EURES-partnerne skal levere, jf. i øvrigt neden for.

Medlemslandene kan udpege deres offentlige arbejdsformidling til EURES-partner uden særlig dokumentation vedr. de nævnte kriterier og serviceydelser. STAR har meddelt EU-Kommissionen, at styrelsen har godkendt Workindenmark-centrene som EURES-partner. Hvert land skal have mindst én godkendt EURES-partner. Det må forventes, at alle medlemslande vil godkende deres offentlige arbejdsformidling som EURES-partner. Med henblik på systemet vedrørende godkendelse af andre aktører kan det forventes, at Kommissionen vil foreslå nærmere retningslinjer.

Fælles IT-plattform – EURES-portalen

Medlemslandene skal levere alle ledige stillinger fra de offentlige arbejdsformidlinger (i Danmark: jobnet.dk) til EURES-portalen, samt alle CV'er/jobansøgninger, hvis jobsøgerne har godkendt det. Oplysningerne skal gives i et ensartet system for at muliggøre automatisk, dvs. digital, matchning af stillinger med ansøgere.

For at muliggøre automatisk matchning rummer forslaget en bestemmelse om, at Kommissionen skal udvikle en europæisk klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv. Medlemslandene skal derfor ifølge forslaget inden 1. januar 2017 udarbejde en fortegnelse med en sammenligning af deres nationale klassifikationer med Kommissionens system, således at oplysningerne digitalt kan konverteres til Kommissionens system.

Serviceydelser ('støttetjenester')

Medlemslandene i EURES-netværket skal sikre, at EURES-partnere er i stand til at levere en række nærmere specificerede informations- og rekrutteringsydelser til jobsøgere og arbejdsgivere. De oplistede serviceydelser svarer overordnet set til dem, der ydes af EURES-organisationerne i medlemslandene i dag, men det er nyt, at der med forordningen sker en præcisering og detaljering af ydelserne i selve EU-lovgrundlaget, der således bliver bindende for medlemslandene.

Udveksling af information, arbejdsprogrammer og indberetning af data

Ifølge forslaget skal medlemslandene indberette oplysninger om arbejdskraftsmangel/-overskud, om leve- og arbejdsvilkår mv. samt om EURES og dets aktiviteter. Det fremgår også, at landene skal udvikle deres mobilitetspolitikker (dvs. rekruttering over grænser) som en integreret del af deres beskæftigelsespolitik.

Forslaget indebærer, at medlemslandene hvert år skal udarbejde et arbejdsprogram, der beskriver de vigtigste aktiviteter, ressourceforbruget samt hvordan aktiviteterne monitoreres og evalueres. I den forbindelse skal der indberettes en række data vedr. kontakt med arbejdstagere og arbejdsgivere, kundetilfredshed samt resultater af rekrutterings- og matchningsaktiviteter (bl.a. antallet af kandidater, der får job i et andet medlemsland i kraft af aktiviteterne).

Praktikophold

I forudsætningerne for forslaget nævner Kommissionen, at EURES – iflg. Rådets konklusioner fra juni 2012 - gradvist skal udvides til også at omfatte 'lærlingepladser og praktikpladser'. I forslaget er der indsat en bestemmelse om, at det europæiske koordinationsbureau skal udvikle en ramme for udveksling af lærlingepladser og praktikpladser, mens de nationale koordinationsbureauer alene skal informere og vejlede herom. Det bemærkes, at Rådet tidligere har vedtaget en henstilling om en 'kvalitetsramme for praktikophold'.

Delegerede retsakter

Traktaten giver Kommissionen bemyndigelse til at udøve delegerede retsakter på grundlag af en forordning på mere teknisk betonedede områder, dvs. bindende instrukser til medlemslandene. Forslaget nævner i den forbindelse specifikt bestemmelserne om godkendelse af EURES-partners og om indberetning af data, jf. ovenfor.

3. Europarlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal i henhold til TEUF art. 46 høres. Der foreligger endnu ikke udtalelser.

4. Nærhedsprincippet

Kommissionen argumenterer i forslaget for, at nærhedsprincippet er overholdt. Ifølge Kommissionen forudsætter formidling af ledige stillinger, jobansøgninger og CV'er på tværs af grænserne, og den deraf følgende formidling af job til arbejdstagere, en fælles ramme for samarbejde. Målene for forslaget kan ifølge Kommissionen ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemslandene alene, og derfor er der behov for en indsats på EU-plan. Ifølge Kommissionen går forordningen desuden ikke videre, end hvad der er nødvendigt for nå disse mål. Af hensyn til gennemsigtigheden vil medlemslandene kun gøre de ledige stillinger og CV'er, der allerede findes nationalt, tilgængelige på EURES-portalen. Automatisk matchning opnås ved hjælp af simple interoperabilitetsværktøjer (samordning af IT-systemer) og ikke gennem indførelse af et fælles klassifikationssystem til brug på nationalt plan.

Regeringen er enig i Kommissionens vurdering.

5. Gældende dansk ret

Der er ikke behov for ændringer i gældende dansk ret.

6. Konsekvenser

En vedtagelse af forslaget har ingen lovgivningsmæssige konsekvenser. Forslaget vurderes i den foreliggende form ikke at have væsentlige statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser.

Forslaget, om at medlemslandene inden 1. januar 2017 skal udarbejde en fortegnelse med en sammenligning af sine nationale klassifikationer med Kommissionens system, godkendelse af EURES-partnere mm, giver umiddelbart anledning til administrative omkostninger, hvis omfang dog afhænger af den endelige model.

7. Høring

Forslaget har været sendt i høring i EU Specialudvalget vedrørende Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 3. februar 2014. Der er modtaget svar fra DA, Fi-

nanssektorens Arbejdsgiverforening, et fælles svar fra LO, FTF og AC samt svar fra Kommunernes Landsforening.

DA kan støtte intentionerne i Kommissionens forslag til en ny forordning, således at der kan ske en styrkelse af de europæiske rammer, som understøtter arbejdskraftmobilitet over landegrænser og fremmer adgang til information om såvel job som arbejdstageres kompetencer.

Efter **DA**'s opfattelse bør man dog holde sig EURES samarbejdets proportioner for øje, og se de foreslåede rammer som et enkelt element til at understøtte mobilitet på arbejdsmarkedet. De europæiske rammer kan bidrage til at øge bevidstheden og synligheden om beskæftigelsesmuligheder i hele EU. De egentlige barrierer for mobilitet skal derimod findes i indretningen af de nationale systemer og i form af f.eks. sprogbARRIERER m.v.

DA finder det rigtigt, at Kommissionen har valgt en løsning på udfordringerne for det nuværende EURES-system i form af et forslag, der kombinerer forordning 492/2011 og rådets afgørelse fra 2012, frem for et mere vidtgående forslag om at give kommissionen et selvstændigt mandat til at kunne indgå partnerskaber med nye arbejdsformidlinger. **DA** finder, at Kommissionens samspil skal være med medlemsstaternes nationale beskæftigelsesmyndigheder.

DA støtter, at der tages et skridt ad gangen i udvikling af EURES-nettet. Derfor er **DA** også enig i, at medlemsstaterne kun skal kunne gøre ledige stillinger og CV'er, der allerede findes nationalt, tilgængelige på EURES-portalen.

DA deler også opfattelsen af, at det ikke er hensigtsmæssigt at indføre et fælles klassifikationssystem for job og CV'er, men at lade matchningen foregå ved hjælp af såkaldte interoperabilitets-værktøjer.

Støttetjenester skal udbydes nationalt efter behov, men det bør sikres, at f.eks. virksomheder, som ønsker det, har mulighed for at søge rekrutteringshjælp hos de nationale beskæftigelsesmyndigheder i et hvert medlemsland og på de vilkår, som det enkelte land opstiller.

Efter **DA**'s vurdering skal bestemmelsen i artikel 4 nr. 1 b) efter danske forhold forstås således, at det er de nationale beskæftigelsesmyndigheder, som skal have ansvaret for at varetage opgaven som "nationalt koordineringsbureau". Når det gælder EURES-partnere, jf. artikel 4 nr. 1 c) finder **DA** ikke, at bestemmelsen skal give mulighed for, at arbejdsgiverforeninger eller arbejdstagerorganisationer skal have mulighed for at blive optaget som EURES-partnere. Eures-partnere skal efter **DA**'s vurdering bestå af virksomheder m.v., der lovligt varetager jobformidling.

Rollen for arbejdsmarkedets parter bør være at yde rådgivning til de nationale beskæftigelsesmyndigheder, som forstår opgaven som "nationalt koordineringsbureau". I Danmark vil en sådan rådgivning af de nationale beskæftigelsesmyndigheder kunne varetages af Beskæftigelsesrådet.

DA deler synspunktet om, at det er på nationalt plan, at der skal leveres støttetjenester til såvel arbejdstagere som arbejdsgivere. Det er dog **DA**'s opfattelse, at det vil kunne fremme mobiliteten på det europæiske arbejdsmarked, hvis EU-kommissio-

nen, f.eks. gennem Cross-border samarbejde, kunne fremme og yde økonomisk støtte til de aktiviteter, som det nævnes i artikel 15 nr. 6, at medlemsstaterne skal udvikle. Det drejer sig bl.a. om kommunikation med grænsearbejdere og arbejdsgivere i grænseoverskridende regioner, således at udvekslingen af job og medarbejdere over landegrænserne kunne styrkes.

DA kan se et perspektiv på længere sigt ved at udvide EURES-nettet til at omfatte lærlinguddannelser og praktikophold, der omfatter en ansættelseskontrakt.

DA finder, at der, f.eks. i artikel 14 mangler en bestemmelse, der fastslår, at EU-partnere, som skal lægge ledige stillinger ind i EURES-portalen, skal sikre sig samtykke fra virksomhederne. Bestemmelserne bør være parallelle til de bestemmelser, som foreslås for arbejdstagere i artikel 14 nr. 3.

Efter DA's opfattelse bør bestemmelsen i artikel 18 nr. 6 om, at der kan lægges gebyr på ydelser, i form af en mekanisme, som kan lette registreringen som arbejdsgiver på EURES-portalen for arbejdsgivere, udgå af udkastet til forordning.

Efter DA's opfattelse modarbejder muligheden for gebyr intentionen bag ønsket om at fremme mobilitet. Det skal efter DA's opfattelse være vederlagsfrit for virksomheder at lade sig registrere som bruger i EURES-basen via en godkendelse af de nationale myndigheder, eller en godkendt EURES-partner. Det skal også efter DA's opfattelse være vederlagsfrit for virksomheder at få deres jobopslag optaget i EURES-basen, enten via de nationale myndigheder, eller via godkendte EURES-partnere.

DA finder det rimeligt, at det efter de enkelte medlemslandes beslutning skal være muligt at fastlægge et gebyr for en egentlig international rekrutteringsservice. Udover hensynet til de offentlige finanser vil en sådan bestemmelse kunne sikre, at der ikke fra EURES-systemet skabes en konkurrence i forhold til tilsvarende private udbydere af formidlingservice.

DA kan fuldt ud støtte bestemmelsen i artikel 8 om, at enhver arbejdsformidling, der opererer lovligt i en medlemsstat, kan anmode om at blive optaget i Eures-nettet som EURES-partner, således at private jobformidlere kan blive en aktiv spiller i Eures-nettet. DA finder det væsentligt, at det slås fast i forordningen, at private jobformidlere, som bliver Eures-partnere, har adgang til vederlagsfrit at anvende de informationer, som indgår i EURES-portalen, når der udfører deres formidlingservice over for virksomheder eller arbejdstagere.

DA finder, at rækkevidden af bestemmelserne i artikel 24 om, at en medlemsstat ikke må begrænse adgangen til nationale arbejdsmarkedsforanstaltninger alene med den begrundelse, at en arbejdstager søger bistand med henblik på at finde beskæftigelse på en andens medlemsstats område, skal afdækkes mere tydeligt.

Betyder bestemmelsen, at eventuelle rettigheder til ledige i Danmark om at deltage i aktive tilbud i beskæftigelsesindsatsen også kommer til at gælde EU-borgere?

FA finder, at øget arbejdskraftmobilitet vil være en fordel for såvel jobsøgende som arbejdsgivere.

FA bemærker med tilfredshed, at formålet med forslaget er såvel at styrke jobsøgendes adgang til arbejdsmobilitetstjenester, som arbejdsgiveres mulighed for at kunne rekruttere relevant arbejdskraft fra hele Europa.

FA har ikke yderligere bemærkninger til forslaget.

LO, FTF og AC er grundlæggende positivt indstillet over for en styrkelse af den europæiske arbejdsformidling. En styrkelse af det europæiske arbejdsformidlingsnet, EURES, kan styrke lønmodtagernes muligheder for at finde job i hele EU.

Imidlertid finder LO, FTF og AC, at det nærværende forslag er for vidtgående. At *alle* jobannoncer, offentlige som private, fuldtids- som deltidsjob, vikarjob som faste stillinger skal oversættes til alle EU-sprog virker meget omkostningsfuldt, bureaukratisk og ude af proportioner med den gevinst, der kan opnås ved et bedre match mellem virksomheder og arbejdstagere. Det forekommer ikke mindst urealistisk, at jobopslagene skal oversættes til alle EU-sprog med henblik på, at arbejdssøgende i alle EU-landene, skal kunne nå at søge inden ansøgningsfristerne. Tiltagets omfang bør begrænses væsentligt. F.eks. kunne det til en start afprøves til kun at gælde for offentligt opslåede faste fuldtidsstillinger. Dernæst anbefales det, at formålet med synliggørelsen af det europæiske jobmarked først og fremmest bør være, at EU-borgerne kan orientere sig i, hvilke job og hvor mange job, der opslås i givne EU-lande, som borgeren kan være interesseret i at søge arbejde i.

Da der er tale om et omfattende tiltag, som må forventes at medføre en øget europæisk konkurrence om jobbene, anbefaler LO, FTF og AC, at arbejdsmarkedets parter inddrages meget tæt i udmøntningen af ordningen.

Mere konkret påpeges følgende:

- Der bør i nationalt regi af Beskæftigelsesrådet tages en snarlig drøftelse af den videre opfølgning på forordningens forslag og mulige konsekvenser.
- For LO, FTF og AC er det afgørende, at EURES kan være med til at synliggøre jobåbninger. Forslagets beskrivelse af CV'er og automatiskmatchning virker ikke realistisk. Det forekommer at være alt for omfattende og omkostningsfuldt.
- Af forslaget fremgår, at man vil give medlemslandene mulighed for (gradvist) at medtage alle de organisationer, som de anser for nyttige, herunder fagforeninger. Samtidig defineres dog, at en såkaldt "arbejdsformidling" skal levere tjenester, der skal skaffe jobsøgende i arbejde. Denne formulering anser LO, FTF og AC for at omfatte fagforeninger/a-kasser.
- En nærmere beskrivelse af det pilotprojekt, der skal igangsættes i 2014, mangler, herunder, hvem der skal indgå.
- I LO, FTF og AC's optik sikrer man den mest optimale matchning ved en kompetent og individuel samtale, som de faglige a-kasser i Danmark afholder ved CV-samtalen. Omtalen af udviklingen af en europæisk klassifikation virker derfor ganske urealistisk — uden hold i en dansk praksis.
- LO, FTF og AC finder, der er behov for en afklaring ift.:
 - Betydningen af den adgang som i forordningens artikel 24 skal sikre ledige

- arbejdstagere på EU-plan.
- Hvorvidt de nationale koordineringsbureauer bør placeres i de regionale beskæftigelsesråd, således, at der kan sikres et naturligt samarbejde med parterne, ud fra regionale behov, herunder f.eks. grænseregionssamarbejdet m.v.
 - Sammenhængen mellem forordningens forslag og udviklingen af det igangværende arbejde og indsats over for tredjelandsstatsborgere.

KL er umiddelbart positivt stemt over for initiativer som EURES-portalen, der gør det muligt at dele oplysninger om ledige stillinger, jobansøgninger, CV'er, etc., og derved øge arbejdskraftmobilitet inden for EU, samt bidrage til udviklingen af et europæisk arbejdsmarked med et højt beskæftigelsesniveau. Mobilitet på arbejdsmarkedet er en af metoderne til at nedbringe den høje arbejdsløshed, der på nuværende tidspunkt eksisterer i Europa især i blandt unge. Forordningsforslaget giver i sig selv anledning til følgende kommentar:

Der oplistes i forordningen flere definitioner, hvor det ikke fremgår klart, hvilke de kommunale jobcentre hører under. Definitionerne har betydning for, hvilke opgaver de kommunale jobcentre kan pålægges via denne forordning. KL tolker det umiddelbart sådan, at de kommunale jobcentre falder under betegnelsen ”de offentlige arbejdsformidlinger”, jf. art 2 a.

KL finder i forlængelse heraf, at forordningen går for langt i forhold til at definere den nationale organisering og koordinering af det fælles europæiske samarbejde omkring jobformidling, herunder ift. centre, platforme, partnere etc. KL finder ikke, at en forordning skal regulere og definere, hvordan dette skal foregå på nationalt plan, da dette kan være forskelligt fra medlemsland til medlemsland, hvordan dette bedst reguleres i forhold til det nationale arbejdsmarkedssystem. Dette burde lades være op til det enkelte medlemsland.

De kommunale jobcentre opererer i dag med www.jobnet.dk, som er en online service, hvor det er muligt for arbejdsgivere at søge arbejdskraft og for arbejdstagere at søge beskæftigelse. Denne service gælder ikke kun for arbejdsgivere og arbejdstagere i Danmark. De kommunale jobcentre arbejder allerede i dag med den europæiske jobformidling, EURES-portalen. Hvis en arbejdsgiver eller arbejdstager ønsker at rekruttere arbejdskraft eller søge et job i et andet EU-medlemsland, Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz, har de mulighed for at gøre dette via de kommunale jobcentre eller via jobnet.

KL opfordrer Beskæftigelsesministeriet til – som ansvarshavende for jobnet – at sikre, at udviklingen af den europæiske jobportal sker på en måde, der sikrer størst mulig overensstemmelse og brugbare snitflader mellem jobnet og EURES-portalen.

Det er uklart om forslaget til den nye forordning vil medføre nye og flere opgaver, som kommunale jobcentre kan blive pålagt at løse. KL kan generelt støtte forordningen i det omfang, at kommunerne ikke pålægges flere opgaver, end de varetager i dag. Skulle jobcentrene blive pålagt flere opgaver særligt med henblik på art.10, 18,19, 20, 21, 22, 23 og 27 må KL tage forbehold for DUT krav – afhængig af, hvordan forordningen konkret udmøntes i dansk sammenhæng.

I forhold til art. 14-17 ”En fælles IT-plattform” må KL også tage forbehold for et gøre et DUT krav gældende, såfremt denne IT-løsning skulle pålægge jobcentrene udgifter.

Artikel 33 giver Kommissionens ret til at vedtage delegeret retsakter, jf. art. 8 og 29. KL er indforstået med, at der skal være nogle fælles indikatorer i forhold til dataindsamling på europæisk plan, men KL opfordrer samtidig til, at der gøres brug af de indikatorer og den dataindsamling, som allerede eksisterer i dag. Det fremgår dog af art. 29 stk. 3, at der er mulighed for Kommissionen, via delegeret retsakter, at videreudvikle de fælles indikatorer. Skulle der blive videreudviklet nye fælles indikatorer, der ikke måles på i dag, skal KL tage forbehold for at gøre DUT krav gældende, såfremt denne måling skulle pålægge de kommunale jobcentre merudgifter.

KL har ikke haft mulighed for at gå i dybden med alle detaljer i forslaget inden for tidsfristen og forbeholder sig derfor mulighed for at vende tilbage med supplerende bemærkninger af mere teknisk karakter.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Udkastet til forordning har været genstand for en række drøftelser mellem medlemslandene under det græske **og det italienske** formandskab. Flertallet af medlemslandene **tog** forbehold over for den konkrete udformning af udkastet, herunder detaljeringsgraden i forslaget, systemet for godkendelse af EURES-partnere, brugen af delegerede retsakter, samt de mulige administrative og økonomiske byrder for medlemslandene **På baggrund af drøftelserne vurderes det, at et flertal af medlemslandene i dag finder, at deres forbehold i vid udstrækning er imødekommet.**

9. Regeringens foreløbige generelle holdning

Forslaget i den reviderede version adresserer de betænkeligheder, som Danmark har fremført i drøftelserne. Det gælder bl.a. modellen for inddragelse af andre aktører, indberetning af data, samt krav til overførsel af stillingsopslag fra jobnet til den europæiske EURES-jobportal. Der er endvidere sket afklaring af en række forhold vedrørende sammenligning af de nationale klassifikationssystemer med EU-Kommissionens kommende system, og brugen af delegerede retsakter er taget ud og til dels erstattet af implementeringsretsakter.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg **den 12. juni 2014.**

2. Ændring af ansættelsesretlige direktiver med særbestemmelser for søfarende, KOM(2013) 798

- *Generel indstilling*

Opdateret notat ift. grund- og nærhedsnotat af 22. januar 2014. Ændringer er markeret med fed skrift.

1. Resumé

Med forslaget lægger Kommissionen op til at ændre fem direktiver om arbejdstagerrettigheder på beskæftigelsesområdet. Direktiverne finder som udgangspunkt anvendelse på alle aktivitetssektorer og alle kategorier af arbejdstagere, men indeholder i dag bestemmelser, hvorefter arbejdstagere i søfarts- og fiskerierhvervet er undtaget eller på særlige betingelser kan undtages fra direktivernes anvendelsesområder.

Med forslaget bliver søfarende og fiskere således i videre omfang end i dag omfattet af disse direktiver.

Forslaget forventes at have lovgivningsmæssige konsekvenser i Danmark og have administrative konsekvenser for erhvervslivet.

2. Baggrund

Kommissionen har den 18. november 2013 fremsat forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om søfarende og om ændring af direktiv 2008/94/EF, 2009/38/EF, 2002/14/EF, 98/59/EF og 2001/23/EF (KOM 2013 798).

Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF artikel 153, stk. 2, og der lægges op til, at forslaget skal vedtages efter den almindelige lovgivningsprocedure med kvalificeret flertal i Rådet og efter enighed med Europa-Parlamentet.

Forslaget indeholder ændringer af følgende direktiver:

- 1) Arbejdsgiverinsolvens (direktiv 2008/94/EF)
- 2) Europæiske samarbejdsudvalg (direktiv 2009/38/EF)
- 3) Information og høring af arbejdstagere (direktiv 2002/14/EF)
- 4) Kollektive afskedigelser (direktiv 98/59/EF)
- 5) Overførsel af virksomheder (direktiv 2001/23/EF)

Direktiverne finder generelt anvendelse på alle aktivitetssektorer og alle kategorier af arbejdstagere, men indeholder i dag bestemmelser, hvorefter arbejdstagere i søfarts- og fiskerierhvervet er undtaget eller på særlige betingelser kan undtages fra direktivernes anvendelsesområder.

Med forslaget lægger Kommissionen op til, at arbejdstagere i søfarts- og fiskerierhvervet i videre omfang end i dag bliver omfattet af de ovennævnte direktiver.

3. Formål og indhold

Under henvisning til Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, navnlig retten til information og høring i virksomheden (artikel 27) og retten til retfærdige og rimelige arbejdsforhold (artikel 31), finder Kommissionen, at en ændring af de undtagelsesregler, som efter de under pkt. 1 nævnte direktiver gælder for ar-

bejdstagere i søfarts- og fiskerierhvervet, kan have en positiv indvirkning på de rettigheder, der er beskyttet.

Kommissionen anfører endvidere, at undtagelsesreglerne har været anvendt forskelligt i de forskellige EU-lande, hvilket kan føre til situationer, hvor samme kategorier af arbejdstagere behandles forskelligt i forskellige EU-lande.

Kommissionen konstaterer desuden, at antallet af søfarende fra EU-landene er faldende. Det erkendes, at der kan være forskellige årsager hertil, men Kommissionen anfører, at den manglende interesse for en karriere inden for søfart kan skyldes, at søfarende anses for at være mindre beskyttet end andre arbejdstagere.

Kommissionen finder endvidere ikke, at undtagelsesreglerne garanterer ens konkurrencevilkår på det europæiske marked, eftersom en række virksomheder er undtaget fra visse forpligtelser, navnlig med hensyn til information og høring, som er obligatoriske for konkurrerende virksomheder etableret i andre EU-lande.

På den baggrund tilkendegiver Kommissionen, at formålet med forslaget er at forbedre beskyttelsen af de arbejdsmarkedsrettigheder, som er fastsat i EU's charter om grundlæggende rettigheder, og at garantere ens konkurrencevilkår i EU.

Desuden ønsker Kommissionen, at forslaget skal bidrage til fremme af beskæftigelsen, forbedre leve- og arbejdsvilkårene samt sikre passende social beskyttelse og dialog på arbejdsmarkedet, jf. de generelle mål i TEUF artikel 151.

Forslaget lægger op til følgende konkrete ændringer:

I direktiv 2008/94/EF om arbejdsgiverinsolvens ophæves EU-landenes mulighed for at fastholde tidligere bestemmelser om, at partsfiskere¹ ikke er omfattet af direktivets anvendelsesområde.

I direktiv 2009/38/EF om europæiske samarbejdsudvalg ophæves EU-landenes mulighed for at fastsætte, at direktivet ikke finder anvendelse i forhold til søfarende i handelsflåden.

I direktiv 2002/14/EF om information og høring af arbejdstagere foretages en præcisering af EU-landenes eksisterende mulighed for gennem særlige bestemmelser at fravige direktivets generelle bestemmelser i forhold til søfarende i handelsflåden.

Der lægges op til at angive, at de pågældende arbejdstagere i givet fald skal sikres et tilsvarende beskyttelsesniveau og en effektiv håndhævelse af deres rettigheder.

I direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser ophæves den bestemmelse, som fastsætter, at søfarende på søgående fartøjer ikke er omfattet af direktivets anvendelsesområde.

Derudover indsættes en ny bestemmelse, hvorefter EU-landene kan fastsætte regler om hel eller delvis fravigelse af den eksisterende direktivregel om, at planlagte kollek-

¹ Besætningsmedlemmer som aflønnes i form af en aftalt procentsats af fangsten efter fradrag af forskellige driftsudgifter.

tive afskedigelser tidligst får virkning 30 dage efter, at meddelelse om afskedigelse er sendt til den kompetente nationale myndighed.

Kommissionen foreslår, at 30 dages reglen kan fraviges, når kollektive afskedigelser skyldes en overførsel (fx et salg), der udelukkende vedrører et eller flere skibe, eller når arbejdsgiveren kun driver ét skib. Kommissionen anfører som begrundelse herfor, at anvendelse af 30 dages reglen i et stærkt konkurrencepræget marked for køb og salg af fartøjer vil forringe konkurrenceevnen for sælgere i EU.

Endelig foretages et par mindre præciseringer i direktivet.

I direktiv 2001/23/EF om arbejdstageres rettigheder i tilfælde af overførsel af virksomheder ophæves undtagelsen for søfarende på søgående fartøjer. Direktivet gælder herefter for søgående fartøjer under et EU-lands flag, uanset hvor fartøjerne befinder sig.

Under henvisning til de særlige forhold i søfartssektoren foreslår Kommissionen, at der gives mulighed for at fravige bestemmelserne i direktivets kapitel II om arbejdstageres rettigheder - efter høring af arbejdsmarkedets parter - hvis der er tale om en overførsel, der udelukkende vedrører et eller flere søgående skibe, eller når virksomheden, der skal overføres, kun driver ét skib.

Forslaget indeholder endvidere en generel bestemmelse, der sigter på at beskytte de rettigheder, som de pågældende arbejdstagere allerede har i EU-landene.

Forslaget indeholder endelig en revisionsklausul, som sigter på at overvåge forslagens konsekvenser i forhold til udflgning og beskæftigelse af søfarende fra EU, ligesom der fastsættes en overgangsperiode på 5 år for EU-landenes implementering af de nye regler.

Forslaget er fremsat med henvisning til TEUF artikel 153, stk. 2. Kommissionen bemærker herom, at kun tre af de fem direktiver, som foreslås ændret, er vedtaget med hjemmel i denne bestemmelse. Der lægges op til, at forslaget skal vedtages efter den almindelige lovgivningsprocedure med kvalificeret flertal i Rådet og efter enighed med Europa-Parlamentet. De to øvrige direktiver er vedtaget med hjemmel i den nuværende artikel 115 i TEUF, dvs. med enstemmighed i Rådet og efter høring af Europa-Parlamentet.

Kommissionen finder, at vedtagelse kan ske efter den almindelige lovgivningsprocedure for alle de foreslåede ændringer.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentets Udvalg for Beskæftigelse og Sociale Anliggender behandler sagen. Udvalgets udtalelse foreligger endnu ikke. **Transport og Turismeudvalget (TRAN) har valgt ikke at udtale sig.**

5. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen anfører, at forslaget vedrører revision af fem direktiver, og at dette kun kan ske på EU-plan.

Kommissionen finder endvidere, at kun et EU-initiativ vil kunne sikre fælles regler for fartøjer, der fører et EU-lands flag, gennem harmonisering af EU-landenes anvendelse af de undtagelsesregler, der er tilladt i henhold til gældende lovgivning.

Kommissionen tilkendegiver endvidere, at initiativet omfatter en sektor, der er udsat for stærk international konkurrence, og hvor en stor del af arbejdsstyrken kommer fra andre EU-lande eller tredjelande.

De foreslåede løsningsmuligheder er i det lys blevet gennemgået i forhold til konsekvenserne for sektorens konkurrenceevne med sigte på at undgå uforholdsmæssigt store omkostninger og er baseret på en analyse af proportionalitetsprincippet.

På dette grundlag vurderes det, at nærheds- og proportionalitetsprincippet er overholdt.

6. Gældende dansk ret

De omhandlede direktiver er gennemført i dansk ret på følgende måde:

Direktiv 2008/94/EF om arbejdsgiverinsolvens' mulighed for at undtage søfarende og fiskere fra anvendelsesområdet er ikke udnyttet i dansk ret. Den danske gennemførelse af direktivet findes i lov om Lønmodtagernes Garantifond, jf. lovbekendtgørelse nr. 686 af 20. juni 2011, som omfatter både søfarende og partsfiskere.

Direktiv 2009/38/EF om europæiske samarbejdsudvalg er gennemført i dansk ret ved lov om europæiske samarbejdsudvalg, jf. lovbekendtgørelse nr. 1018 af 27. oktober 2009. Efter lovens § 34 kan besætningsmedlemmer på handelsskibe ikke vælges som medlemmer af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg. Efter samme bestemmelses stk. 2 fastsætter beskæftigelsesministeren i øvrigt særlige regler for besætningsmedlemmer på handelsskibe. Denne bemyndigelse er ikke udnyttet.

Direktiv 2002/14/EF om information og høring af arbejdstagere er gennemført ved lov nr. 303 af 2. maj 2005 om information og høring af lønmodtagere. Efter lovens § 2, stk. 3, kan der fastsættes særlige regler for information og høring af besætningsmedlemmer på handelsskibe. Bemyndigelsen er udnyttet ved bekendtgørelse nr. 952 af 12. oktober 2005 om information og høring af søfarende.

Direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser er gennemført i dansk ret ved lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, jf. lovbekendtgørelse nr. 291 af 22. marts 2010. Efter lovens § 1, stk. 4, nr. 2, finder loven ikke anvendelse på søgående skibe.

Direktiv 2001/23/EF om overførsel af virksomheder er gennemført i dansk ret ved lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002. Efter lovens § 1, stk. 4, finder loven ikke anvendelse i forhold til søfarende på søgående skibe.

Efter lov om søfarendes ansættelsesforhold har den søfarende ret til at kræve afsked, hvis skibet fx i forbindelse et salg skifter flag. Det samme gælder, hvis den

søfarende ved et salg til en anden dansk reder ikke ønsker at fortsætte ansættelsesforholdet.

7. Konsekvenser

Lovmæssige og konsekvenser

Forslaget vil have lovgivningsmæssige konsekvenser, da det på nuværende tidspunkt vurderes, at der vil være behov for at ændre lov om europæiske samarbejdsudvalg, masseafskedigelsesloven og virksomhedsoverdragelsesloven med henblik på at tilpasse reglerne i forhold til søfarende på søgående skibe.

Statsfinansielle og samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget forventes ikke at have væsentlige statsfinansielle konsekvenser. Eventuelle statslige merudgifter som følge af forslaget afholdes, jf. gældende budgetvejledning, inden for de berørte ministeriers eksisterende rammer.

Forslaget forventes ikke at have væsentlige samfundsøkonomiske konsekvenser. Der kan være behov for nærmere at belyse konsekvenserne af, at forslaget pålægger søfartssektoren byrder, som ikke er gældende for den øvrige globalt baserede skibsfart.

Administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget forventes at have administrative konsekvenser for rederierhvervet. I forbindelse med høringen er det i en foreløbig vurdering af de administrative konsekvenser af forslaget anslået, at den danske implementering af forslagets udvidede krav i forhold til information, høring samt mødeinddragelse af arbejdstagere i søfartssektoren potentielt kan medføre administrative byrder for rederierhvervet på mere end ca. 3 mio. kr. årligt.

8. Høring

Forslaget har været sendt i høring i EU-Specialudvalget for Skibsfartspolitik samt EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold den 25. november 2013 med frist for bemærkninger den 3. december 2013. **Der er desuden afholdt møde for EU-Specialudvalget for Skibsfartspolitik samt medlemmerne af EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold den 22. august 2014.**

Der er modtaget følgende tilkendegivelser fra høringsparterne:

Akademikerne, Danske Havne, Finanssektorens Arbejdsgiverforening har oplyst, at de ikke har bemærkninger til forslaget. Fagligt Fælles Forbund (3F) har på egne og CO-Seas vegne henvist til høringsvaret fra Landsorganisationen i Danmark (LO).

Rederiforeningerne har i et foreløbigt svar tilkendegivet, at begrundelserne for de eksisterende fravigelsesmuligheder og undtagelser i de omhandlede direktiver fortsat er til stede. Derudover fremhæver Rederiforeningerne FN's internationale arbejdsorganisations (ILO) konvention om søfarendes rettigheder, som blandt andet har haft til formål at skabe ens konkurrencevilkår for den globale skibsfart.

Dette formål tilgodeses efter Rederiforeningernes opfattelse ikke med det foreliggende forslag til ændring af de fem direktiver. Rederiforeningerne finder i den henseende, at ændringsforslaget i sin foreliggende form i stedet vil betyde, at EU-flagede skibe underlægges nye krav, som ikke er gældende globalt.

Rederiforeningerne har i et efterfølgende bidrag uddybet, at der i den europæiske rederiforening (ECSA) er enighed om, at der ikke er fremkommet oplysninger eller forhold i øvrigt, som begrundes, at de eksisterende særlige regler for søfarende, der er fastsat i direktiverne, bør ændres.

Rederiforeningerne fremhæver, at de EU-lande, som har undladt at benytte de eksisterende fravigelsesmuligheder, navnlig er lande, som enten ikke kan karakteriseres som søfartsnationer, eller hvorfra der ikke, eller kun i begrænset omfang, drives, langfarts-rederivirksomhed.

Rederiforeningerne efterlyser derudover i forslaget en stillingtagen til og redegørelse for, på hvilken måde de foreslåede regler vedrørende gennemførelse af transnationale overdragelser af skibe i praksis skal håndhæves.

Rederiforeningerne finder endvidere ikke, at forslaget tager højde for, at salg, oplægning, udlejning af skibe uden besætning samt skift af management selskab er en del af det at drive rederivirksomhed.

Herudover fremhæver Rederiforeningerne eksisterende regler i kollektive overenskomster, som tager højde for, at direktiverne ikke gælder, fx særlige regler om orientering af de faglige organisationer i tilfælde af kollektive afskedigelser, idet der samtidig peges på, at de foreslåede udvidelser af direktivernes anvendelsesområde til at gælde skibe vil indebære, at disse regler tilsidesættes.

Endeligt har Rederiforeningerne supplerende oplyst, at de sociale parter (ECSA og ETF) i regi af den sociale dialog på EU-plan har mødtes om forslaget i flere omgange og forsøger at nå til enighed om forslaget, samt at disse drøftelser har vist, at direktivet om virksomhedsoverdragelse (2001/23/EF), giver flere større, praktiske udfordringer, særligt ved salg af skibe ud af EU.

Landsorganisationen i Danmark (LO) deler Kommissionens opfattelse af, at der ikke findes en relevant begrundelse for, at søfarende skal være mindre beskyttet end andre arbejdstagere. Organisationen kan derfor tilslutte sig de foreslåede ændringer.

LO finder endvidere ikke, at hensynet til at bevare konkurrenceevnen for EU-baserede sælgere af skibe modsvarer Kommissionens målsætning om at forstærke beskyttelsen og antallet af søfarende fra EU-lande, når det gælder salg af skibe indenfor samme flagstat.

LO finder på den baggrund, at EU-landene bør have mulighed for generelt at fravige direktiverne i salgssituationer, hvor reglerne kan besværliggøre eller forringe konkurrenceevnen, men dog ikke ved indenlandske handler med skibe.

Søfartens Ledere bifalder, at søfarende med forslaget tilkendes en ubetinget ret til information og høring i samtlige direktiver. Med hensyn til rækkevidden af de foreslåede særlige ordninger for skibe i direktiverne om kollektive afskedigelser og overførsel af virksomheder ønsker Søfartens Ledere, at det som minimum sikres, at informations- og høringspligten også indbefatter kollektive afskedigelser og overførsel af virksomheder.

I forhold til direktivet om kollektive afskedigelser peger Søfartens Ledere på, at medarbejdere i Danmark f.eks. kan fritstilles, hvorfor organisationen ikke nødvendigvis er enig i den af Kommissionen anslåede alternativomkostning på 766 500 Euro for at have et skib liggende stille i direktivets generelle varslingsperiode på 30 dage.

Søfartens Ledere sætter desuden spørgsmålstegn ved, hvor afgørende sådanne omkostninger er i relation til udflagningsrisikoen. Det erkendes i den henseende, at der for rederierne skal tages særlige konkurrencehensyn på omkostningssiden, men anfører samtidig, at de søfarendes rettigheder skal sikres og styrkes mest muligt og så vidt muligt ligestilles med arbejdstageres rettigheder på land.

På mødet for Specialudvalgene den 22. august 2014 deltog Danmarks Rederiforening, Søfartens Ledere, Maskinmestrenes Forening og Dansk Arbejdsgiverforening. Der var afbud fra LO, Danske Maritime og Danmarks Skibsmæglerforening.

LO henviste skriftligt til sit tidligere høringsbidrag.

Der var opbakning blandt de fremmødte til regeringens generelle holdning, herunder at man skulle forholde sig til hvert enkelt forslag og ikke blankt afvise alle forslag, men at det bør sikres, at de nye krav giver mening, jf. direktivernes oprindelige sigte, og i øvrigt kan gennemføres i praksis samt, at man ikke skulle støtte ændringer, som i praksis kan være umulige at håndhæve, eller som får modsatrettet effekt i forhold til direktivernes oprindelige formål.

På mødet blev der herudover blandt andet tilkendegivet følgende:

Dansk Arbejdsgiverforening bemærkede, at forslagens henvisning til EU's charter om grundlæggende rettigheder bør fjernes, da chartret ikke bør bruges som begrundelse for revision af de eksisterende direktiver; baggrunden for evt. tilpasning af de nævnte direktiver må i stedet være reelle ændringer af givne forhold og forudsætninger siden direktivernes vedtagelse.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Forhandlingerne om forslaget blev påbegyndt i Rådets sociale arbejdsgruppe i juli 2014. En mindre gruppe medlemslande forholdt sig kritiske over for forslaget med afsæt i argumenter om søfartens globale karakter og særlige forhold, risikoen for konkurrencesvækkelse mv.

Dernæst fremhævede en større gruppe lande bestående af både store og middelstore søfartsnationer, behovet for at finde den rette balance mellem rimelige arbejdstagerrettigheder på den ene side og søfartens særlige omstændigheder på den anden. Endelig støttede en mindre gruppe lande fuldt ud Kommissionens forslag.

Arbejdsmarkedets parter (ECSA og ETF) har i regi af den sociale dialog på EU-plan udarbejdet et kompromisforslag, som ultimo september 2014 blev oversendt til rådsarbejdsgruppen med en opfordring om at støtte dette kompromis.

Formandskabet har i lyset af arbejdsmarkedets parters udspil i oktober 2014 fremlagt et kompromisforslag, som ord til andet svarer til parternes aftale. Det forventes, at dette kompromisforslag vil imødekomme den større mellemgruppe af medlemslande, herunder Danmark.

10. Regeringens generelle holdning

Søfartsområdet er i dag kun i en vis udstrækning omfattet af EU's fælles ansættelsesretlige regler. Det afspejler, at søfartssektoren konkurrerer globalt og leverer ydelser på et globalt marked. Europæisk søfarts globale konkurrenceevne er afhængig af fælles, globale regler, vilkår og standarder. Det gælder også i forhold til regler om de søfarendes arbejdsvilkår, fordi søfartssektoren er karakteriseret ved relativt komplicerede ansættelsesstrukturer, og fordi skibes besætninger ofte består af søfarende fra mange forskellige lande.

Samlet fører det til, at regler, som gælder for landbaserede tjenesteydelser, ikke kan eller bør anvendes direkte på søfartssektoren. Som eksempel kan nævnes, at en søfarendes fysiske deltagelse i samarbejdsudvalg mv. ikke i alle tilfælde vil kunne garanteres for skibe i international fart.

Det foreliggende forslag bør i øvrigt ses i lyset af den internationale ILO-konvention om de søfarendes rettigheder (Maritime Labour Convention, 2006), som gennemfører et omfattende og globalt gældende regelsæt vedrørende sikring af søfarendes rettigheder og arbejdsforhold. Desuden bør forslaget ses i lyset af, at kollektive overenskomster på nationalt plan ofte tager højde for en række af de elementer, som forslaget omhandler. Endelig bør forslaget generelt ses i lyset af, at skibe relativt enkelt kan udflages til tredjelande med mere attraktive konkurrencemæssige vilkår.

Samlet ser regeringen positivt på forslagets sigte om at sikre sammenhæng mellem EU's generelle ansættelsesretlige regler og de særlige regler for søfartssektoren. Det er også regeringen opfattelse, at lovgivningen naturligt skal følge med tiden. Samtidig er det imidlertid regeringens vurdering, at der fortsat er behov for at sikre en balance, som tager højde for søfartens særlige vilkår.

Det er på denne baggrund regeringens opfattelse, at det bør sikres, at de nye krav giver mening, jf. direktivernes oprindelige sigte, og i øvrigt kan gennemføres i praksis. Regeringen ønsker ikke at støtte ændringer, som i praksis kan være umulige at håndhæve, eller som får modsatrettet effekt i forhold til direktivernes oprindelige formål.

Formandskabets kompromistekst tilgodeser regeringens holdning.

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.

Grund- og nærhedsnotat om sagen blev oversendt den 22. januar 2014.

3. Rådets direktiv om gennemførelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, KOM(2014) 452

- Politisk enighed/vedtagelse

Nyt notat

1. Resumé

Direktivforslaget tager sigte på at gennemføre den europæiske aftale mellem European Barge Union, European Skippers Organisation og European Transport Workers' Federation om minimumskrav til arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, som blev indgået den 15. februar 2012.

Forslaget har ikke umiddelbart konsekvenser for Danmark, idet den EU-retlige regulering af indre vandveje ikke finder anvendelse i Danmark.

Forslaget er sat på dagsordenen for rådsmødet (Beskæftigelse og Sociale Forhold) den 11. december 2014 til vedtagelse.

2. Baggrund

Kommissionen har den 7. juli 2014 fremsat forslag til rådsdirektiv (KOM(2014) 532 endelig) om gennemførelse af den europæiske aftale indgået mellem *European Barge Union* (EBU), *European Skippers Organisation* (ESO) og *European Transport Workers' Federation* (ETF) om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje.

Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF artikel 155, stk. 2, om iværksættelsen af aftaler, der indgås på EU-plan, hvorefter Rådet træffer afgørelse med kvalificeret flertal på forslag af Kommissionen og Europa-Parlamentet underrettes.

Forslaget tager sigte på at gøre den europæiske aftale mellem *European Barge Union*, *European Skippers Organisation* og *European Transport Workers' Federation* om minimumskrav til arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, som blev indgået den 15. februar 2012, bindende på EU-plan.

Den EU-retlige regulering af indre vandveje finder ikke anvendelse i Danmark, da den danske ressortmyndighed har vurderet, at der ikke findes indre vandveje i EU-retlig forstand i Danmark.

3. Formål og indhold

Arbejdsmarkedsparterne inden for transport ad indre vandveje på EU-plan (*European Barge Union*, *European Skippers Organisation* og *European Transport Workers' Federation*) har på eget initiativ og i overensstemmelse med TEUF artikel 155, stk. 1, forhandlet sig frem til en aftale om minimumskrav til arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje.

Aftaleparterne var af den opfattelse, at direktiv 2003/88/EF1 (arbejdstidsdirektivet) ikke opfyldte sektorens behov. Aftalen tager på denne baggrund hensyn til arbejdstidsdirektivet, men der foreslås forskellige specifikke krav i tråd med sektorens arbejdsbetingelser og særtræk. Aftaleparterne har i lyset heraf, og i overensstemmel-

se med TEUF artikel 155, stk. 1, anmodet Kommissionen om, at aftalen gennemføres ved en rådsafgørelse i henhold til TEUF artikel 155, stk. 2.

Forslaget tager på denne baggrund sigte på at gøre aftalen mellem arbejdsmarkedets parter bindende på EU-plan.

Forslaget berører ikke gældende EU-regler i Unionen, der er mere specifikke eller sikrer et højere beskyttelsesniveau for mobile arbejdstagere inden for transport ad indre vandveje. Forslaget berettiger ikke til en forringelse af det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagere på de områder, der er omfattet af aftalen.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal i henhold til TEUF art. 155, stk. 2, alene underrettes. Kommissionen anfører i forslaget, at man har fremsendt forslaget med sigte på, at Europa-Parlamentet - såfremt det skulle ønske det - kan afgive udtalelse herom til Kommissionen og Rådet. En sådan udtalelse foreligger (endnu) ikke.

5. Nærhedsprincippet

Kommissionen anfører, at behovet for EU-foranstaltninger skal ses i lyset af, at transport ad indre vandveje overvejende er en internationalt præget og grænseoverskridende transportform. Kommissionen vurderer på den baggrund, at minimumsstandarder for arbejdstiden i denne sektor mest (konkurrence)effektivt vil kunne etableres på EU-plan. Det er regeringens opfattelse, at forslaget overholder nærhedsprincippet.

6. Gældende dansk ret

Ikke umiddelbart relevant, da den EU-retlige regulering af indre vandveje ikke finder anvendelse i Danmark.

7. Konsekvenser

Lovmæssige konsekvenser

Ikke relevant.

Statsfinansielle og samfundsøkonomiske konsekvenser

Ikke relevant.

Administrative konsekvenser for erhvervslivet

Ikke relevant.

8. Høring

Henset til, at den EU-retlige regulering af indre vandveje ikke finder anvendelse i Danmark, hvilket som nævnt heller ikke vil være tilfældet i forhold til dette forslag, er det ikke skønnet nødvendigt at iværksætte høring i skibsfartspolitisk specialudvalg.

9. Forhandlingssituationen

En række medlemsstater har udtrykt skepsis i forhold direktivforslagets kommende anvendelsesområde som følge af en række af de definitioner, der anvendes i partssaftalen. Nogle medlemsstater har herudover givet udtryk for betænkelighed i forhold til dele af partsaftalens substantielle indhold. Formandskabet har på den baggrund rettet

henvendelse til de europæiske arbejdsmarkedsparter med sigte på at afklare bl.a. partsaftalens påtænkte anvendelsesområde. Der foreligger nu en reaktion fra parterne.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen er generelt positivt indstillet over for forslaget.

Regeringen finder dog, at det i overensstemmelse med den tradition og systematik, som findes i eksisterende EU-direktiver vedrørende indre vandveje, bør adresseres, at det kommende direktiv

- alene finder anvendelse i de medlemsstater, der har indre vandveje som nævnt i artikel 1, stk. 1, i direktiv 2006/87/EF af 12. december 2006 om fastsættelse af tekniske forskrifter for fartøjer på indre vandveje (med ændringer) (dvs. ikke Danmark m.fl.).
- ikke gælder søfarende på søgående skibe, som sejler eller er stationeret i tidevandsområder eller midlertidigt sejler på indre vandveje, og som i stedet er omfattet af Rådets direktiv 1999/63/EF af 21. juni 1999 om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, som er indgået mellem *European Shipowner's Association* (ECSA) og *Federation of Transport Workers' Unions in the European Union* (FST).

11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.

4. Den årlige vækstredøgørelse 2015 (AGS); udkast til den fælles beskæftigelsesrapport (JER); varslingsrapport om makroøkonomiske ubalancer (AMR), KOM-dokumenter foreligger endnu ikke

- *Præsentation ved Kommissionen*

- *Udveksling af synspunkter*

Nyt notat

1. Baggrund

EU-landene besluttede i september 2010 at introducere en ny ramme for de økonomiske samarbejdsprocesser i EU, Det Europæiske Semester. Det Europæiske Semester dækker alle elementer af den økonomiske overvågning, herunder EU2020-Strategien og dermed også beskæftigelses- og socialområdet.

Den Årlige Vækstredøgørelse markerer starten på det europæiske semester, som er EU's kalender for ex-ante koordinationen af finanspolitikken og de økonomiske politikker. Landenes økonomiske politik gennemgås som led i semestret hvert forår, som grundlag for landenes vedtagelse af national økonomisk politik, reformer m.v., herunder de nationale finanslove, der typisk vedtages i efteråret, for det efterfølgende budgetår. Fællesrapporten om beskæftigelse (fælles for Kommissionen og EPSCO) indgår som en del af Den Årlige Vækstredøgørelse og uddyber dennes analyser på beskæftigelsesområdet.

2. Formål og indhold

Kommissionen præsenterer i Den Årlige Vækstredøgørelse en vurdering af de overordnede økonomisk-politiske udfordringer i EU, herunder fremskridt med hensyn til hovedmålene i Europa 2020-strategien og medlemslandenes gennemførelse af henstillinger om strukturreformer. Vækstredøgørelsen indeholder generelle analyser, eksempler på gennemførte tiltag i medlemslandene og kommer med overordnede anbefalinger til euro-området og EU som helhed, men indeholder ikke landespecifikke anbefalinger.

Vækstredøgørelsen består af i alt fire separate rapporter, herunder rapporten om procedure for makroøkonomiske ubalancer (MIP). Desuden indgår Fællesrapporten om beskæftigelse i redegørelsen.

Fællesrapporten præsenterer de beskæftigelsesmæssige budskaber i Den Årlige Vækstredøgørelse. Analyserne og budskaberne baserer sig på bl.a. beskæftigelsesretningslinjerne og resultaterne af eksaminationen af medlemslandenes nationale reformprogrammer.

Begge rapporter forventes i slutningen af november.

3. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

4. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsprincippet er ikke relevant.

5. Gældende dansk ret

Spørgsmålet er ikke relevant.

6. Konsekvenser

Dokumenterne medfører ikke i sig selv lovgivningsmæssige, statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser, administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

7. Høring

Den årlige vækstredøgørelse og Fællesrapporten om beskæftigelse vil blive sendt til Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale forhold til orientering.

8. Generelle forventninger til andre landes holdning

EU-landene ventes generelt at tage præsentationen af den årlige vækstredøgørelse, herunder fællesrapporten om beskæftigelse, til efterretning.

9. Regeringens generelle holdning

Regeringen støtter udarbejdelsen af de to rapporter til brug for drøftelserne under Det Europæiske Semester og forventer at kunne tage Kommissionens præsentation til efterretning.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

5. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født eller som ammer.

- Rapport fra formandskabet

Revideret version af samlenotat af den 11. november 2011. Ændringer er markeret med fed skrift.

Resumé

Kommissionen præsenterede den 3. oktober 2008 sit forslag til en ændring af det eksisterende graviditets-direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for lønmodtagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Kommissionen har i sit forslag angivet, at målet er at give bedre beskyttelse til lønmodtagere, som er gravide, som lige har født eller som ammer. Det foreslås, at regulere barselorloven ved bl.a. at forlænge perioden fra 14 til 18 uger, heraf mindst 6 obligatoriske uger umiddelbart efter fødslen. Endvidere foreslås afskedigelsesbeskyttelsen udvidet og lønmodtagernes arbejdsvilkår forbedret bl.a. med i princippet fuld løn under barsel. Endelig foreslås indsat horisontale bestemmelser om bevisbyrde, repressalier, sanktionsmuligheder og ligebehandlings-organer til beskyttelse af lønmodtagerne. Europa-Parlamentet har den 20. oktober 2010 foreslået yderligere ændringer, der går videre end Kommissionens forslag. Her foreslås bl.a. en barselorlov på 20 uger med fuld løn og 2-ugers fædreorlov. Det polske og danske formandskab forsøgte at genoptage forhandlingerne, men uden fremdrift. Sagen har ligget stille indtil oktober 2014, hvor det italienske formandskab havde sagen på som en frokostdrøftelse på EPSCO-mødet i oktober måned. Her blev den danske holdning gentaget, idet der blev lagt vægt på, at graviditetsdirektivet allerede sikrer passende minimumsstandarder.

Indhold og formål med formandskabsrapporten kendes ikke på nuværende tidspunkt. Samlenotatet tager derfor, som tidligere versioner, afsæt i det oprindelige forslag fra Kommissionen.

1. Baggrund

Baggrunden for forslaget er, at Kommissionen i sin køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd 2006-2010 forpligtede sig til at gennemgå den gældende EU-ligestillingslovgivning, der ikke var omfattet af omarbejdningen i 2005. Graviditetsdirektiv 92/85/EØF var ikke omfattet af omarbejdningen.

Europa-Parlamentet opfordrede i sin beslutning af 27. september 2007, medlemsstaterne til at fordele udgifterne til barsel- og forældreorlov ligeligt med henblik på at sikre, at kvinder ikke længere udgør en dyrere arbejdskraft end mænd og opfordrede også medlemsstaterne til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at bekæmpe forskelsbehandlingen af gravide kvinder på arbejdsmarkedet og at iværksætte alle de nødvendige tiltag for at sikre et højt beskyttelsesniveau for mødre.

I december 2007 opfordrede Det Europæiske Råd Kommissionen til at evaluere bestemmelserne vedrørende en bedre balance mellem arbejde og privatliv.

I marts 2008 gentog Rådet, at der skal udfoldes ekstra bestræbelser på at forene arbejdsliv med privat- og familieliv for både kvinder og mænd.

Endelig vedtog Rådet i marts 2010 et ændret forældreorlovsdirektiv, der bygger på det europæiske parters aftale.

Forslaget har hjemmel i artikel 153, stk. 2, og artikel 157, stk. 3 (EUF).

Retsgrundlaget for dette forslag er en kombination, idet graviditetsdirektivet 92/85/EØF bygger på EF-traktatens artikel 118a (nu artikel 153) og er et særdirektiv inden for rammerne af direktivet om sikkerhed og sundhed (direktiv 89/391/EØF). EF-traktatens artikel 141 (nu artikel 157) tilføjes til retsgrundlaget for forslaget, idet der tilføjes en række ligebehandlingslementer i direktivforslaget.

Forslaget kan vedtages med kvalificeret flertal.

2. Formål og indhold

Forslaget vil ændre gældende graviditetsdirektiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

Kommissionens forslag indeholder følgende ændringer:

1. Artikel 8, barselorlovens indhold

1. Barselorloven udvides fra 14 til 18 uger.
2. 6 uger af barselorloven er obligatorisk og skal tages efter fødslen. Lønmodtagere kan frit vælge, hvornår den ikke obligatoriske del af orloven placeres, før eller efter fødslen.
3. Hvis fødslen forekommer efter den forventede dato, forlænges den del af orloven, der ligger forud for fødslen til den faktiske dato for fødslen, uden at dette medfører en forkortelse af barselorloven.
4. Medlemsstaterne kan træffe beslutning om en supplerende orlov i tilfælde af for tidlig fødsel, hospitalsindlæggelse af barnet i umiddelbar tilknytning til fødslen, handicappede nyfødte og flerfødsler.
5. Eventuel sygeorlov indtil 4 uger før fødslen i tilfælde, hvor der opstår sygdom eller komplikationer som følge af graviditeten eller fødslen, afkorter ikke barselorloven.

2. Artikel 10, forbud mod afskedigelse

- 1) Forbuddet mod afskedigelse udvides til at omfatte ethvert skridt med henblik på afskedigelse fra graviditetens indtræden og til udløbet af barselorloven.
- 2) Arbejdsgiverens forpligtigelse til skriftligt at give en berettiget begrundelse for afskedigelsen af en kvinde under barselorlov, udvides til 6 måneder efter udløbet af hendes barselorlov.
- 3) Lønmodtagere skal beskyttes mod følgerne af en ulovlig afskedigelse efter nr. 1) og 2).
- 4) Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og barselorlov er direkte forskelsbehandling.

3. Artikel 11, arbejdsvilkår

- a) En gravid lønmodtager, der bliver hjemsendt uden at have fremlagt en lægeerklæring, har ret til fuld løn indtil begyndelsen af barselorloven.
- b) Lønmodtagere har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.
- c) Princippet er fuld løn under barselorlov, idet ydelsen er passende, når den sikrer en indtægt der svarer til den seneste månedsløn inden barselorloven eller en gennemsnitlig månedsløn. Dog kan ydelsen underlægges et loft, som fastlægges af medlemsstaterne, forudsat at det ikke ligger under sygedagpengesatsen.
- d) Lønmodtagere har eller får ret til at forhandle ændrede arbejdsvilkår ved tilbagekomst fra barsel.

4. Artikel 12a, 12b, 12 c og 12d, horisontale bestemmelser

12a. Bevisbyrde. Hvis vedkommendes rettigheder efter direktivet krænkes, påhviler det indklagede at bevise, at direktivet ikke er blevet overtrådt. Gælder dog ikke i straffesager.

12b. Beskyttelse mod repressalier.

12c. Sanktioner skal fastsættes af medlemsstaterne. Dette kan være skadeserstatning, som skal stå i rimeligt forhold til overtrædelsens grovhed.

12d. Ligebehandlingsorgan skal også være kompetent til at behandle sager inden for direktivets anvendelsesområde.

Europa-Parlamentet har den 20. oktober 2010 vedtaget yderligere ændringer, der går videre end Kommissionens forslag, se nedenfor.

3. Europa-Parlamentets udtalelser

Forslaget skal vedtages i fælles beslutningstagen med Europa Parlamentet. Europa-Parlamentet har den 20. oktober 2010 efter sin 1. gennemlæsning og på baggrund af udtalelsen fra Kvindeudvalget foreslået en række stramninger til Kommissionens forslag, bl.a.:

- at barselorloven udvides til 20 uger med fuld løn.
- at fædre får ret til fuldt betalt fædreorlov på mindst to uger inden udløbet af barselorloven,
- at de beskæftigelsesmæssige rettigheder skal forbedres. Her foreslås det bl.a., at lønmodtagere ikke forpligtes til at udføre natarbejde eller overarbejde i løbet af de sidste 10 uger inden fødslen eller i den resterende del af graviditeten, hvis dette er påkrævet af hensyn til moderens eller fostrets sundhed samt under hele ammeperioden, og
- at der skal være udvidede rettigheder ved flerbørnsfødsler og handicap.

4. Nærhedsprincippet

Forslaget kommer til at ændre et gældende direktiv. En sådan ændring kan udelukkende foretages gennem endnu et direktiv.

Kommissionen angiver, at der kun med en fælles minimumsstandard kan sikres et sæt fælles spilleregler i samtlige medlemsstater for beskyttelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

Udover at beskytte de pågældende kvinders sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen er det kommissionens opfattelse, at forslaget også vil have en positiv indvirkning på kvinders muligheder for at forene private, familiemæssige og arbejdsmæssige forpligtelser.

Det er Kommissionens vurdering, at ændringerne overholder proportionalitetsprincippet, idet Kommissionen mener, at forslaget ikke går længere end nødvendigt for at sikre, at målene opfyldes.

Regeringen har tidligere tilsluttet sig Kommissionens vurdering af forholdet til nærheds- og proportionalitetsprincippet.

5. Gældende dansk ret

Forslaget vil medføre behov for en række ændringer i ligebehandlingsloven, barselloven og mindre ændringer i arbejdsmiljøloven, fordi både barsellovens tilrettelæggelse, vilkår og beskyttelsesregler ændres.

Hvis Europa-Parlamentets ændringsforslag vedtages, vil direktivet gribe ind i det danske ydelsesniveau under barsel. Det vil få betydning for den nuværende løndannelse i Danmark. Det bemærkes, at der i dag ikke gælder en umiddelbar ret for kvinder til løn i barselsperioden.

6. Konsekvenser

Direktivet vurderes ikke umiddelbart at have konsekvenser for statsfinanserne, idet forslaget ikke vil udvide den samlede udgift til barsellov, som allerede i dag er en længere periode end den foreslåede udvidede periode. Hvis Europa-Parlamentets ændringsforslag vedtages, vil direktivet gribe ind i det danske ydelsesniveau under barsel. Det vil skabe et betydeligt finansieringsbehov og vil få betydning for den nuværende løndannelse i Danmark.

I det omfang forslaget vedtages, kan det forventes at få konsekvenser for virksomhedernes administration af barsellov og arbejdsmarkedet. Dette må forudses som følge af den begrænsede fleksibilitet, en fastlæggelse af ydelserne under orlov, og en detaljstyring, der vil modvirke mødres deltagelse på arbejdsmarkedet. Dette vil ikke bidrage til at sikre ligestilling på det danske arbejdsmarked.

Det er dog Kommissionens vurdering, at den foreslåede længere barsellov vil have en positiv indvirkning på mødres sundhed, og at bedre rettigheder, når kvinder vender tilbage til arbejdet efter endt barsellov, vil bidrage til at sikre ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet.

7. Høring

Kommissionens oprindelige forslag blev den 29. oktober 2008 sendt i høring i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 7. november 2008.

Følgende høringssvar er modtaget fra arbejdsgiverorganisationer:

DA er meget kritisk overfor Kommissions forslag, da det reelt vil ændre et arbejdsmiljødirektiv til et ligestillingsdirektiv, skabe uklarhed om placeringen af fraværsperioder og underminere bestemmelser om betaling i de kollektive aftaler.

Kommissionen har ikke godtgjort et behov for et ændret direktiv på dette område, og desuden er timingen meget uheldig, idet fremsættelsen af forslaget kan gøre det vanskeligt for parterne at nå frem til en aftale om revision af forældreorlovsdirektivet, og dermed skade den europæiske sociale dialog.

Det er DA's opfattelse, at forslaget er bureaukratisk, formynderisk og rammer langt over målet i forhold til, hvad der er behov for af initiativer på området, herunder hæmmer det fleksibilitet som både medlemslandene i deres nationale retsorden samt arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau har opbygget i de seneste årtier.

KL finder baggrunden for revisionen fagligt utilstrækkeligt. Derudover finder KL, at flere af artiklerne bør udgå. Artikel 10 om udvidelsen af afskedigelsesbeskyttelsen strider mod den flexicurity, som Kommissionen priser i andre sammenhænge, bestemmelserne om fastlæggelse af løn skal ikke ske på EU plan, og bestemmelserne om bevisbyrde, repressalier og sanktioner bør fastlægges nationalt.

3 rederiforeninger, Danmarks Rederiforening, Rederiforeningen for mindre skibe og Bilfærgernes Rederiforening. Det er rederiforeningernes opfattelse, at der ikke er behov for en ændring af det eksisterende direktiv, og at det er betænkeligt, at der inddrages spørgsmål om løn, der hører under arbejdsmarkedets kompetence. Det anses for unødvendigt at udvide den obligatoriske orlovsperiode og rederiforeningerne ønsker den hidtidige fleksibilitet vedrørende orlovens placering opretholdt.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening mener, at Danmark er langt fremme i forhold til mange andre medlemslande i EU, når det gælder om at sikre kvinders muligheder på arbejdsmarkedet under graviditet og efter fødsel. Det skyldes ikke kun barselslovgivningen, men også i høj grad de overenskomstmæssige regler, der supplerer loven for så vidt angår ret til frihed og ret til betaling. Hertil kommer reglerne omkring vuggestuer og daginstitutioner, der er med til at sikre børnefamilier fleksibilitet i hverdagen. Derfor finder FA også, at direktivet i første omgang er målrettet mod andre medlemslande, hvor vilkårene endnu ikke er på niveau med de danske.

FA har dog følgende kommentarer vedr. artikel 11 nr. 5 om, at en medarbejder under eller ved tilbagevenden fra barselsorlov "kan anmode om ændringer i arbejdstider og arbejdsordninger, og at arbejdsgiveren skal være forpligtet til at tage sådanne anmodninger i betragtning under hensyntagen til arbejdsgiverens og arbejdstagerens behov". Dette synspunkt kan FA ikke være uenig i, men finder, at indførelsen af den delte bevisbyrde i artikel 12 a i forhold til ovenstående er for vidtgående, og i praksis er der stor fare for, at det vil betyde et alvorligt indhug i ledelsesretten.

Principielt støtter FA ethvert tiltag, der øger fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, men vil alligevel anbefale et loft på, hvor meget af sin barsel en kvinde må holde før fødslen. FA formoder, at reglen er indført for de lande, der ikke giver kvinden ret til meget barsel før fødslen.

Følgende hørings svar er modtaget fra lønmodtagerorganisationer:

LO er overordnet positiv over for tiltag, som tilsigter at forbedre kvinders retsstilling på arbejdsmarkedet. Dog finder LO, at ligestilling mellem kønnene sikres

bedst ved at dele af barselorloven reserveres til fædrene. LO hilser den obligatoriske barsel på 6 uger velkommen. LO er bekymret over muligheden for at lægge 12 ugers orlov før fødslen, idet mest mulig af den barselsrelaterede orlov skal anvendes i overensstemmelse med barnets tarv, og at kvindelige lønmodtagere kan presses på tidlig graviditetsorlov i de brancher, hvor man har erfaring for forudgående sygemeldinger.

Lederne er uenige i, at den obligatoriske barselorlov skal ændres fra 2 til 6 uger, idet kvinden selv skal kunne bestemme og planlægge, hvor lang tid hun vil holde orlov. Lederne er enige i de foreslåede ændringer af artikel 10, 11 og 12. Dog mener Lederne, at den foreslåede ydelse i artikel 11, nr. 3) skal fastsættes uden noget loft, og at bestemmelsen om bevisbyrde er overflødig, idet denne allerede er gældende.

FTF støtter forslaget om en obligatorisk barselorlov på 6 uger, da kvinden vil få mere tid sammen med barnet, og adgang til frit at placere den ikke obligatoriske del af orloven, idet kvinden derved vil have mulighed for at spare orlov inden fødslen til brug efter fødslen. For så vidt angår retten til supplerende barselorlov i særlige situationer, og ændringer i arbejdstid efter tilbagevenden til arbejdspladsen efter endt orlov, undrer FTF sig over, at der ikke i anden lovgivning er iværksat skridt for så vidt angår faderen, da begge forældre har samme behov.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

De fleste lande har udtrykt betydelig skepsis over for direktivforslaget generelt og over for enkelte bestemmelser. Det påhviler Kommissionen at klarlægge de enkelte bestemmelses konsekvenser for kvinders position på arbejdsmarkedet.

Der har endnu kun været en foreløbig udveksling af synspunkter om Europa-Parlamentets ændringsforslag i Rådets arbejdsgruppe. Så godt som alle lande tager afstand fra Parlamentets forslag om 20 ugers barsel med fuld compensation, navnlig fordi fuld compensation vil betyde en uacceptabel stor udgift i en tid, hvor der allerede er pres på budgetterne. Mange lande finder også, at forslaget vil have en social slagside, hindre ligestilling og være et brud med EU's nærhedsprincip i forhold til at fastsætte en fælles minimumsregulering. Også et stort flertal af lande og Kommissionen tager i lighed med Danmark afstand fra forslaget om fædreorlov, og det faktum at direktivet herved bevæger sig væk fra at handle om gravides sikkerhed og sundhed. Der er derfor tale om et særdeles vanskeligt forhandlingsforløb.

På EPSCO-mødet i december 2010 var et større antal medlemsstater meget kritiske over for forslaget til ændring af graviditetsdirektivet ikke mindst set i lyset af Europa Parlamentets omfattende ændringsforslag ved førstebehandlingen.

Det polske formandskab præsenterede alene en fremskridtsrapport ved EPSCO-mødet i december 2011. Det danske formandskab havde i foråret 2012 uformel dialog med Europa-Parlamentet for at afklare det mulige mønvrerum, men på Coreper den 8. maj 2012 var der ikke flertal i Rådet for at genoptage den formelle dialog med Parlamentet. Det danske formandskab havde derfor ikke sagen på EPSCO-mødet i juni 2012.

Sagen har ligget stille mellem maj 2012 og oktober 2014, hvor det italienske formandskab havde sagen på som en frokostdrøftelse på EPSCO-mødet den 16. oktober. Her blev den danske holdning fastholdt, idet man fra dansk side lagde vægt på, at graviditetsdirektivet allerede sikrer passende minimumsstandarder for beskyttelsen af gravide kvinder, kvinder, der lige har født, og kvinder, der ammer.

Det italienske formandskab vil præsentere en formandskabsrapport på EPSCO-mødet den 11. december 2014.

9. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen støtter Kommissionens ønske om at beskytte gravide kvinder, kvinder, der lige har født, og kvinder, der ammer.

Regeringen finder det problematisk i forhold til den danske aftalemodel, at ydelser under barselsorlov fastlægges som en EU-forpligtelse. Regeringen finder desuden, at det er vigtigt, at en ændring af graviditetsdirektivet ikke modvirker mødres deltagelse på arbejdsmarkedet.

Regeringen finder ikke, at der er behov for EU-regler om fædreorlov.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen blev forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering forud for rådsmøderne den 9. marts 2009, den 8. juni 2009, den 6. december 2010, den 17. juni 2011 samt den 1. december 2011.

6. Investering i unges beskæftigelse: Ungegaranti, uddannelse og kompetencer

- *Udveksling af synspunkter*

- c) Implementering af ungegarantien og bidrag fra den europæiske alliance for lærlingepladser*
- d) Godkendelse af EMCO-udtalelse*

Nyt notat

1. Baggrund

Punktet er led i den løbende opfølgning på EU-ungegarantien, som skal sikre, at alle unge under 25 år modtager et tilbud af god kvalitet om beskæftigelse, fortsat uddannelse, en læreplads eller et praktikophold inden for 4 måneder efter at være blevet ledig eller at have forladt en formel uddannelse.

2. Formål og indhold

Der ventes en udveksling om landenes implementering af EU-ungegarantien samt en drøftelse af rammerne for opfølgningen. Desuden vil der være en udtalelse fra EMCO og et bidrag fra den europæiske alliance for lærlingepladser.

3. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

4. Nærhedsprincippet

Der er ikke redegjort for nærhedsprincippet i denne sammenhæng, da der ikke er tale om stillingstagen til et konkret forslag.

5. Gældende dansk ret

Spørgsmålet er ikke relevant.

6. Konsekvenser

Der er ikke lovgivningsmæssige, statsfinansielle og samfundsøkonomiske eller administrative konsekvenser.

7. Høring

Spørgsmålet er ikke relevant.

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Det forventes, at medlemslandene generelt vil være positive over for en drøftelse af implementering af ungegarantien og rammerne for opfølgning, da unges beskæftigelse er højt prioriteret i alle medlemslandene.

9. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen er generelt positiv over for, at der følges op på landenes implementering af ungegarantien og medlemslandenes praksis på ungeområdet.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.