

SAMLENOTAT

Samlenotat til EPSCO-rådsmøde den 20. juni 2024

27. maj 2024

J.nr. 2024 - 2710

1. Revision af direktiv om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne	2
2. Direktiv om forbedring og håndhævelse af praktikanters arbejdsvilkår og om bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold ("praktikdirektivet")	11
3. Politisk drøftelse af den sociale dimension af det indre marked	29
4. Det europæiske semester 2024	31
5. Hovedbudskaber fra Beskæftigelseskomitéen om landstidsarbejdsløshed om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet	34
6. Hovedbudskaber fra Socialkomitéen og Kommissionens fælles rapport om pension	36
7. Rådskonklusioner om Komitéen for Social Beskyttelse og Kommissionens fælles rapport om pension	38
8. Rådskonklusioner om input fra EPSCO-Rådet til den strategiske dagsorden 2024-2029	41
9. Rådskonklusioner om sociale investeringer	44
10. Frivillige vejledende principper for sociale investeringer	46
11. Rådshenstilling om ajourføring af rammen for praktikophold	48

1. Revision af direktiv om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne

- Generel indstilling

KOM-nr. (2024) 14

Opdateret notat. Ændringer i forhold til samlenotat af 27. marts 2024 er markeret med streg i margenen.

1. Resumé

Kommissionen har den 24. januar 2024 fremsat forslag til revision af direktiv om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne.

Europæiske samarbejdsudvalg (ESU) er organer, som repræsenterer arbejdstagere i EU eller EØS, som arbejder i fællesskabsvirksomheder- eller koncerner med mindst 1000 ansatte i medlemslandene og mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemslande. Et ESU kan oprettes efter anmodning fra mindst 100 ansatte eller efter initiativ fra den centrale ledelse. ESU'ernes formål er at sikre, at arbejdstagere i fællesskabsvirksomheder- eller koncerner har mulighed for at blive informeret og hørt om beslutninger i virksomhederne, der påvirker deres arbejdsliv.

Direktivet, som oprindeligt er fra 1994, og som blev omarbejdet i 2009, fastsætter regler for ESU'ers oprettelse, kompetencer og funktion. Kommissionen ønsker med forslaget til revision at skabe et mere klart, effektivt og sammenhængende regelsæt.

Forslaget går blandt andet ud på at præcisere nøglebegreber og definitioner, herunder koncepterne 'tværnationalt emne' og 'høring'. Derudover præciserer forslaget reglerne for ESU-aftalers indhold samt reglerne for tilgængelige ressourcer og behandling og ikke-delning af fortrolige oplysninger. Forslaget lægger også op til at skærpe regler om sanktioner og til at sikre adgang til retslig prøvelse af beslutninger om, at information er fortrolig. Kommissionens formål med forslaget er at styrke retten til information og høring af arbejdstagere om beslutninger med konsekvenser for arbejdstagere i flere medlemsstater.

Forslaget vil i Danmark kræve justering af lov om europæiske samarbejdsudvalg.

Forslaget forventes at medføre begrænsede erhvervsøkonomiske og administrative konsekvenser for de omfattede virksomheder i Danmark.

Regeringen er positiv over for at styrke retten til information og høring arbejdstagere i fællesskabsvirksomheder. Det er samtidig vigtigt, at direktivet begrænses til kun at regulere beslutninger af reelt tværnational betydning, og at ledelsen fortsat har mulighed for at træffe hurtige og effektive beslutninger, når det er nødvendigt.

Under forhandlingerne i Rådet har en håndfuld lande ønsket yderligere præciseringer af definitionen af 'transnationale emner'. Dette bl.a. for at undgå sammenblanding med regler om information og høring, som angår rent nationale anliggender, samt for at sikre, at direktivet fortsat kun regulerer beslutninger af reel tværnational betydning.

En række lande har desuden ønsket en mere fleksibel bestemmelse om finansiering af omkostninger forbundet med at føre sager for at afspejle forskellige nationale tilgange hertil.

Der ventes generelt at være bred opbakning til det belgiske formandskabs kompromistekst blandt EU's medlemslande.

2. Baggrund

Den 24. januar 2024 fremsatte Kommissionen forslag til revision af direktiv om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne. Forslaget er oversendt til Rådet i dansk sprogversion 19. februar 2024. Det oprindelige ESU-direktiv¹ fra 1994 blev omarbejdet i 2009².

Europæiske samarbejdsudvalg (ESU) er organer, som repræsenterer arbejdstagere i EU eller EØS, som arbejder i fællesskabsvirksomheder- eller koncerner med mindst 1000 ansatte i medlemslandene og mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemslande (f.eks. Danmark og Sverige). ESU'er kan oprettes efter anmodning fra mindst 100 ansatte eller efter initiativ fra den centrale ledelse. ESU'ernes formål er at sikre, at arbejdstagere i fællesskabskoncerner og fællesskabsvirksomheder har mulighed for at blive informeret og hørt om beslutninger i virksomhederne, der påvirker deres arbejdsliv.

ESU-direktivet fastsætter en særlig forhandlingsprocedure for at oprette ESU'er. Denne procedure indebærer oprettelsen af et særligt forhandlingsorgan bestående af medarbejderrepræsentanter, som sammen med den centrale ledelse forhandler en aftale om samarbejdsudvalgets indretning samt en informations- og høringsprocedure.

Direktivet fastsætter minimumskrav for indholdet af ESU-aftaler og informations- og høringsprocedurer. Det er dog det særlige forhandlingsorgan, som sammen med den centrale ledelse bestemmer de specifikke måder, hvorpå ESU'er og informations- og høringsprocedurer skal virke i praksis. Hvis de forskellige parter ikke kan nå frem til en aftale vedrørende et ESU's oprettelse, indretning og kompetencer inden for tidsfristen i direktivet gælder de subsidiære bestemmelser i Annex I. Direktivets anvendelsesområde er begrænset til 'tværnationale emner', dvs. beslutninger af tværnational betydning. Information og høring i regi af et ESU om beslutninger

¹ 94/45/EC

² 2009/38/EC

med tværnational betydning sker i tillæg til nationale regler om information og høring af arbejdstagere i de enkelte berørte virksomheder.

Kommissionen henviser til en evaluering af direktivet fra 2018, som bekræftede direktivets værdi i forhold til at forbedre omfanget og kvaliteten af information til arbejdstagere. Evalueringen identificerede samtidig en række udfordringer, herunder at der fortsat er få oprettelser af nye ESU'er, ineffektive høringer, begrænset adgang for ESU'er til retslig prøvelse samt mangel på effektive og afskrækkende sanktioner i nogle medlemslande.

Kommissionen henviser desuden til Europa-Parlamentets egeninitiativbetænkning af 2. februar 2023, hvori EP opfordrede Kommissionen til at styrke ESU'ernes rolle og kapacitet gennem en revision af ESU-direktivet.

Retsgrundlaget for forslaget er artikel 153(1)(e) sammen med artikel 153(2)(b) i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Forslaget er omfattet af den almindelige lovgivningsprocedure og skal vedtages af både Rådet og Europa-Parlamentet.

3. Formål og indhold

Den foreslåede revision af ESU-direktivet indeholder følgende ændringsforslag.

- Præcisering af konceptet 'tværnationale emner': Forslaget præciserer formodning om, hvornår en foranstaltning er tværnational: En foranstaltning fra ledelsen formodes at være tværnational, når foranstaltningen med rimelighed kan forventes at påvirke ansatte i en eller flere medlemslande. En foranstaltning vurderes også at være tværnational, når tiltaget med rimelighed kan forventes at påvirke ansatte alene i ét medlemsland, men hvor konsekvenserne af tiltaget kan forventes at påvirke ansatte i mindst én anden medlemsstat. Formålet er at afhjælpe tvivl (og mindske risikoen for tvister) om, at direktivet omfatter sager, hvor virksomheder iværksætter tiltag, såsom fyringer eller afskedigelser, som kun retter sig mod en afdeling i ét land, men som stadigvæk kan have konsekvenser for ansatte i et andet medlemsland – f.eks. pga. ændringer i virksomhedens forsyningskæder. Forslaget berører ikke nationale regler om informations- og høringsprocedurer, som angår rent nationale anliggender.
- Definition af 'information' og 'høring': Forslaget præciserer, at information og høringer skal gøre medarbejderrepræsentanter i stand til bl.a. at påtage sig en dybdegående undersøgelse af de mulige indvirkninger, eller afgive udtalelse før vedtagelsen af en beslutning og at ledelsen er forpligtet til at give et begrundet svar til en sådan holdning før vedtagelse af den foreslåede beslutning.
- Det særlige forhandlingsorgans oprettelse, sammensætning og ressourcer:
 - Forslaget vil gøre det til et krav, at medlemmer af det særlige forhandlingsorgan vælges eller udpeges på en måde, der tilstræber at opnå en ligelig kønsfordeling.
 - Forslaget præciserer, at den centrale ledelse skal bære omkostningerne relateret til forhandlinger, herunder rimelige omkostninger til juridisk bistand, repræsentation og retsomkostninger og advokatsalær.

- Indholdet af ESU-aftaler:
 - Forslaget vil gøre det til et krav, at parterne vil skulle angive følgende i en ESU-aftale:
 - 1) de finansielle og materielle ressourcer, der skal afsættes til ESU'erne, som minimum med hensyn til ekspertbistand, rets-omkostninger, advokatsalær og uddannelse.
 - 2) formatet for ESU-møderne, herunder om møderne skal være fysiske eller virtuelle.

- Ligelig kønsfordeling i ESU'er: Parterne skal, når de forhandler eller genforhandler ESU-aftaler, træffe nødvendige foranstaltninger for så vidt muligt at opnå en ligelig kønsfordeling i samarbejdsudvalget og det snævre udvalg – hvor målet er en repræsentation på mindst 40 procent af hvert køn.

- Antallet af plenarmøder i ESU'er: Forslaget vil indføre subsidiære krav om to årlige plenarmøder mellem samarbejdsudvalget og den centrale ledelse (hvor der hidtil har været krav om ét).

- Ekstraordinære møder i ESU'er baseret på subsidiære forskrifter: Forslaget præciserer, at:
 - Information og høring af ESU'er baseret på subsidiære krav som udgangspunkt, og hvis muligt, skal finde sted på plenarmøder – og alene ved hastetilfælde på ekstraordinære møder.
 - Informationer skal gives rettidigt.
 - ESU-medlemmer har ret til at deltage i ekstraordinære møder med det snævre udvalg, hvis de repræsenterer ansatte, som potentielt bliver direkte berørt af emnet for sådanne møder.

- Tilgængelige ressourcer for ESU'er baseret på subsidiære forskrifter: Forslaget præciserer, at:
 - Ekspertes, der yder bistand til ESU'er og snævre udvalg, gerne må være fagforeningsrepræsentanter, og at de efter anmodning fra ESU'er eller snævre udvalg gerne må være til stede til møder og yde rådgivning.
 - Den centrale ledelse skal underrettes om de driftsudgifter til ESU'er, som ledelsen skal dække, hvilket inkluderer rimelige retsomkostninger og advokatsalær.

- Behandling eller ikkevideregivelse af fortrolige oplysninger: Forslaget præciserer, at:
 - Den centrale ledelse skal, når den afgiver fortrolige oplysninger, oplyse om årsagen til fortroligheden af oplysningerne over for ESU-medlemmerne, medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan eller medarbejderrepræsentanterne.
 - Ledelsens mulighed for ikke at videregive oplysninger begrænses til de situationer, hvor videregivelsen af oplysningerne vil være til alvorlig

skade for virksomhedens drift. I sådanne tilfælde skal ledelsen underrette om årsagerne til, at oplysningerne ikke videregives.

- Arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beskyttelse:

Forslaget præciserer, at

- Arbejdstagerrepræsentanter skal råde over de nødvendige midler til at gøre deres rettigheder gældende efter direktivet.
- ESU-medlemmer skal have ret til og de nødvendige midler til at informere relevante medarbejderrepræsentanter om den tværnationale informations- og høringsprocedure før og efter møder med ledelsen.
- Ledelsen skal afholde omkostninger og udgifter relateret til at uddanne ESU-medlemmer og medlemmer af de særlige forhandlingsorganer, således at de kan udøve deres hverv.

- Sanktioner og adgang til klage og domstolsprøvelse:

Forslaget præciserer, at:

- Medlemslande skal, når de fastsætter sanktioner, tage hensyn til grovheden, varigheden, konsekvenserne og den forsætlige eller uagtsomme karakter af lovovertrædelsen, og i tilfælde af økonomiske sanktioner, også størrelsen og den økonomiske situation for den sanktionerede virksomhed samt andre relevante kriterier.
- Medlemsstaterne skal som minimum fastsætte økonomiske sanktioner i forbindelse med overtrædelser af de informations- og høringsprocedurer, der er fastsat i artikel 9, stk. 2 og 3.
- Der skal sikres adgang til retslig prøvelse af beslutninger om, at information er fortrolig. Varigheden af klageproceduren skal være forenelig med en effektiv udøvelse af retten til information og høring.

- Ophævelse af fritagelser og ordninger for tilpasning af eksisterende aftaler til de reviderede krav (artikel 14 i direktiv 2009/38/EF):

- Forslaget vil ophæve undtagelser fra direktivet, så ansatte i virksomheder med informations- og høringsaftaler fra før det oprindelige direktiv får ret til enten at opretholde deres eksisterende aftale eller til at anmode om oprettelsen af et ESU eller en informations- og høringsprocedure, som vil erstatte den eksisterende aftale. Ligeledes vil virksomheder med aftaler, der er indgået i implementeringsperioden for det omarbejdede direktiv 2009/38/EC, også blive omfattet af direktivet.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Forslaget er en udmøntning af Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige initiativbetænkning (2019/2193 (INL)) om revision af ESU-direktivet, som EP vedtog den 2. februar 2023. I betænkningen opfordrede EP Kommissionen til at fremsætte en revision af ESU-direktivet for at styrke ESU'ers muligheder for at blive informeret og hørt samt øge antallet af ESU'er.

Europa-Parlamentet har endnu ikke udtalt sig om det konkrete forslag.

5. Nærhedsprincippet

Kommissionen har anført, at: ”Kun med et EU-initiativ kan der fastsættes fælles regler for information og høring af arbejdstagere på tværnationalt plan i Unionen. De udfordringer, der mindsker effektiviteten af arbejdstagernes ret til tværnational information og høring, hænger tæt sammen med dækningen og indholdet af forpligtelserne i henhold til direktivet og skaber virkninger for virksomheder og deres arbejdstagere i hele Unionen. I betragtning af den grænseoverskridende karakter af de virksomheder og koncerner, der er omfattet af direktivets anvendelsesområde, og den tværnationale karakter af de emner, der er omfattet af krav om information og høring på tværs af grænserne, kan de enkelte medlemsstater ikke afhjælpe manglerne i den nuværende ramme på en sammenhængende og effektiv måde. De kortlagte udfordringer skal derfor tackles på EU-plan.”

Regeringen er enig med Kommissionens vurdering.

6. Gældende dansk ret

Det gældende direktiv er gennemført ved lov om europæiske samarbejdsudvalg, jf. lovbekendtgørelse nr. 1143 af 14. september 2018.

7. Konsekvenser

Forslaget vil i Danmark kræve justering af lov om europæiske samarbejdsudvalg.

Forslaget har ikke konsekvenser for arbejdsmarkedet generelt, da direktivet alene er relevant for virksomheder, som indgår i fællesskabsvirksomheder/fællesskabskoncerner med over 1000 ansatte, og kun i forbindelse med beslutninger af tværnational betydning. Da der kun er pligt til at oprette et samarbejdsudvalg efter anmodning, er ikke alle virksomheder i målgruppen dækket af en aftale. Forslaget forventes særligt at berøre de virksomheder, der udgør hovedsædet. Kommissionen og DA har estimeret, at hhv. 30 og 20 virksomheder i Danmark udgør hovedsæde for koncerner med et samarbejdsudvalg. Herudover kan flere danske virksomheder være omfattet af direktivet i dag, fordi de indgår i en koncern.

Beskæftigelsesministeriet har desuden ikke indblik i indholdet af eksisterende aftaler, som i princippet kan stille arbejdstagerne bedre end det gældende direktivs mindstekrav, eller de aftaler, der måtte skulle genforhandles. Forslagets samlede erhvervsøkonomiske konsekvenser er derfor vanskelige at skønne over og kan ikke estimeres på nuværende tidspunkt.

Forslaget vil ikke have statsfinansielle konsekvenser.

8. Høring

Forslaget har været i høring i EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold. Der er modtaget høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Høringssvarene er opsummeret nedenfor.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

FH er overordnet set positiv over for revisionen af de europæiske samarbejdsudvalg, som de mener, vil styrke samarbejdsudvalgene. FH støtter arbejdet med at sikre rettidig inddragelse af medarbejderne angående beslutninger, der vedrører hele koncernen på tværs af grænser, og som har betydning for deres arbejdsliv.

FH bemærker følgende støttende tilkendegivelser:

- FH er enig i forslagets artikel 1 om at udvide definitionen af, hvilke sager og emner, der defineres som tværnationale til også at omfatte de tilfælde, hvor konsekvenserne af en beslutning kan forventes at påvirke arbejdstagere i mere end én medlemsstat.
- FH støtter forslag om ændringer til artikel 5 og 6 om at sikre tilstrækkelige ressourcer, således at alle medarbejderrepræsentanter uanset modersmål har mulighed for at deltage aktivt i ESU'er.
- FH støtter forslaget om at præcisere hvilke konsekvenser, herunder sanktioner der kan følge, hvis de rettigheder og forpligtelser, som følger af direktivet ikke respekteres, da det kan bidrage til at sikre at ESU'er involveres rettidigt og korrekt.
- Endeligt støtter FH forslaget om at ophæve de eksisterende undtagelser jf. artikel 14, da det vil styrke retstilstanden for de europæiske lønmodtagere.

FH har desuden en række bemærkninger til artikel 6 og 8 i direktivforslaget:

- I artikel 6 finder FH det centralt at fastholde, at møder som udgangspunkt skal være fysiske for at styrke relationer og fortroligheden på tværs af grænser både blandt medarbejderrepræsentanterne og til ledelsen samt minimere risikoen for misforståelser.
- FH påpeger desuden i artikel 6 i forhold til ligelig kønsfordeling, at det er vigtigt at tage hensyn til, at nogle fag har stor overvægt af enten kvinder eller mænd, hvorfor det i visse tilfælde kan være vanskeligt at sikre en lige repræsentation af begge køn.
- I forhold til artikel 8 om ledelsens mulighed for klassificering af information som fortrolig, bemærker FH vigtigheden af at det ikke må begrænse medarbejderrepræsentanterne i de europæiske samarbejdsudvalgs muligheder for at drøfte relevante emner med deres fagforening eller gøre brug af anden relevant juridisk assistance.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

DA finder, at en justering af direktivet skal finde sted på baggrund af en aftale mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan. DA finder det derfor undergravende for arbejdsmarkedets parters rolle på europæisk plan, når det overlades til det politiske system at forny parternes aftale, som det eksisterende direktiv i vidt omfang bygger på. Det er imidlertid konsekvensen af, at den europæiske fagbevægelse afslog at indlede forhandlinger med arbejdsgiverne. DA ser overordnet positiv på, at forslaget alene indeholder begrænsede ændringer sammenlignet med Europa-Parlamentets betænkning, og dette skal fastholdes.

DA finder dog, at det eksisterende direktiv fuldt ud understøtter formålet med reglerne om et tværnationalt samarbejds-klima, som giver stor fleksibilitet for ledelse og medarbejdere til at aftale de lokale rammer for deres samarbejde. For DA er det

vigtigt, at forslagene ikke får negativ betydning for de nationale information- og høringssystemer, herunder EU-direktivet om information og høring og det danske samarbejdssystem i henhold til fx Samarbejdsaftalen mellem DA og FH.

DA har desuden en række konkrete bemærkninger:

- Definitionen af 'tværnationale emner': Det er afgørende at bevare kravet om at virksomhedens dispositioner skal have virkning i to stater for at være omfattet af informations- og høringsskemaet. Kommissionens forslag indebærer, at forhold der er omfattet af udelukkende national samarbejdsproces, fremover også vil blive omfattet af kompetencen for ESU'er, hvilket skaber uklarhed i relation til de nationale samarbejdsorganer samt i relation til virksomhedernes beslutningskompetence.
- Information og høring: DA's udgangspunkt er, at samarbejde i form af information og høring skal ske på et tidspunkt og på en sådan måde, at medarbejderne kan bidrage til den endelige beslutning, som ledelsen skal træffe. Der bør findes en "mellemsvej" i relation til timing, indhold og retning for et kommende initiativ, hvortil medarbejdernes input kan bidrage. I modsat fald vil man risikere en evig strid om "for tidlig" eller "for sen" inddragelse og en konkurrence med den nationale information og høring.
- DA påpeger desuden, at muligheden for at stille krav om "skriftlighed" er for ufleksibel og formalistisk, og vil hæmme virksomheders muligheder for at træffe beslutninger på en effektiv måde samt skade grundlaget for en frugtbar dialog. For at medarbejderne skal kunne reagere inden for rimelig tid, er det nødvendigt, at direktivet giver mulighed for, at virksomheden kan fastsætte en frist inden for hvilken medarbejderne skal reagere.
- DA kan støtte, at forslaget præciserer muligheden for, at ESU'er kan afholde ikke-fysiske møder. DA finder dog, at det skal fremgå tydeligt af aftalen, at der ikke skal være formelle krav til virtuelle møder.
- DA mener, at samspillet mellem bestemmelsen i forslagets artikel 6 f, hvor ældre aftaler ændres i overensstemmelse med det reviderede direktiv på begæring fra lønmodtagerne, og genforhandlingsbestemmelsen i artikel 14 a fremstår uklar. Der opstår tvivl om hvornår og hvad der skal genforhandles, hvis der er fremsat en begæring om ændring efter artikel 6.a. I forlængelse heraf, påpeger DA, at det gældende direktiv i artikel 13 og artikel 14 indeholder udførlige bestemmelser om pligt til genforhandlinger, som fremstår mere klart og tilstrækkeligt.
- Ikke-videregivelse af oplysninger: Kommissionens forslag om en pligt til information til medarbejderne om formålet med tilbageholdelse af oplysninger går for vidt. DA mener ikke, at det bør være obligatorisk, at der kræves tilladelse for at kunne tilbageholde oplysninger. Det vil være unødigt bureaukratisk og øge de administrative byrder.
- DA kan ikke støtte forslagene i artikel 11,2, 11,3 og 11,4, da DA ikke finder grundlag for at fravige de almindelige sanktionsbestemmelser i de ansættelsesretlige direktiver. Den danske lovgivning indeholder allerede en mulighed for at sanktionere en overtrædelse af bestemmelserne med bøde, ligesom manglende overholdelse også kan blive bedømt i henhold til de

fagretlige regler. Derfor kan DA heller ikke støtte forslaget om klageprocedurer.

- DA kan ikke støtte, at antallet af mindstemøder sættes op fra én til to; regulering af mødefrekvenser er en detailregulering og bør overlades til parterne.
- DA kan ikke støtte lovgivningen om grænseoverskridende faglig aktivitet (punkt 5), da social dialog i virksomheder alene skal være for de berørte lokale parter, nemlig virksomheden og virksomhedens medarbejdere. Medarbejdernes eksperter skal som hidtil kun deltage i møderne, såfremt der er enighed om dette mellem virksomheden og medarbejderne.
- DA vurderer, at den foreslåede implementeringsfrist på 1 år er for kort.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der ventes generelt at være bred opbakning til det belgiske formandskabs kompromistekst blandt EU's medlemslande.

Under forhandlingerne i Rådet har en håndfuld lande ønsket yderligere præcisering af definitionen af 'transnationale emner'. Dette bl.a. for at undgå sammenblanding med regler om information og høring, som angår rent nationale anliggender, samt for at sikre, at direktivet fortsat kun regulerer beslutninger af reel tværnational betydning.

En række lande har desuden ønsket en mere fleksibel bestemmelse om finansiering af omkostninger forbundet med at føre sager for at afspejle forskellige nationale tilgange hertil.

10. Regeringens generelle holdning

Regeringen er positiv over for tiltag, der kan styrke retten til information og høring af arbejdstagere om beslutninger med konsekvenser for arbejdstagere i flere medlemsstater. Det er samtidig vigtigt, at direktivet begrænses til kun at regulere beslutninger af reel tværnational betydning, og at ledelsen fortsat har mulighed for at træffe hurtige og effektive beslutninger, når det er nødvendigt.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Sagen blev forelagt Folketingets Europaudvalg den 5. april 2024 til forhandlingsoplæg.

2. Direktiv om forbedring og håndhævelse af praktikanter arbejdsvilkår og om bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold ("praktikdirektivet")

- Orientering/fremskridtsrapport

KOM-nr. (2024) 132

Nyt notat. Uændret ift. grund- og nærhedsnotat oversendt den 15. maj 2024.

1. Resumé

Kommissionen har ved KOM (2024) 132 af 20. marts 2024 fremsat forslag til direktiv om forbedring og håndhævelse af praktikanter arbejdsvilkår og om bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold ("praktikdirektivet"). Dansk sprogversion er modtaget den 25. april.

Med forslaget ønsker Kommissionen at fastlægge en fælles ramme af principper og foranstaltninger til forbedring og håndhævelse af praktikanter arbejdsvilkår og til bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold. Forslaget er en del af en pakke, som også består af en rådshenstilling, der opdaterer og udvider den eksisterende kvalitetsramme for praktikophold fra 2014.

Direktivforslaget omfatter praktikanter, der har et lønmodtagerforhold. Forslaget indeholder et ikke-forskelsbehandlingsprincip, som tilsiger, at de omfattede praktikanter skal ligebehandles med øvrige ansatte for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder løn. Dog kan objektive forhold som andre arbejdsopgaver, mindre ansvar, arbejdsintensitet eller indslaget af læring og uddannelse berettiger forskelsbehandling.

Medlemslandene forpligtes til at sikre kontrol og tilsyn med henblik på at bekæmpe såkaldt almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold. Direktivforslaget foreslår en række kriterier, som skal indgå i vurderingen af, hvorvidt der er tale om et praktikforløb eller et egentligt ansættelsesforhold. Herudover indeholder direktivforslaget krav om vejledning og myndighedstilsyn med henblik på at sikre håndhævelse af direktivet samt klageadgang og beskyttelse mod konsekvenser som følge af, at en praktikant har udøvet sine rettigheder.

Regeringen bakker generelt op om formålet om at sikre ordentlige rammer i hele EU for praktik og kvalitet i praktikforløb. Praktikanter skal have et reelt udbytte af deres praktik, de skal ikke erstatte ordinær arbejdskraft, og der skal ikke konkurreres på løn og dårlige arbejdsvilkår i EU.

Det er imidlertid en forudsætning for regeringens opbakning, at direktivforslaget respekterer kompetencefordelingen, forskellige arbejdsmarkedsmodeller, herunder for så vidt angår myndighedsopgaver og tilsynsforpligtelsen med praktikanter løn og arbejdsvilkår, samt at aktive arbejdsmarkedsordninger og det danske uddannelsessystem, herunder erhvervsrettede uddannelser og øvrige uddannelsesforløb, hvor praktikophold indgår som en obligatorisk del af formel uddannelse, kan videreføres uændret.

Regeringen er således opmærksom på det principielle spørgsmål om, at uddannelsers indhold er national kompetence og ser i princippet gerne, at direktivet ikke kommer til at omfatte praktikforløb, der er en del af et anerkendt uddannelsesforløb.

Regeringen vil desuden prioritere, at direktivet ikke bliver unødigt byrdefuldt for erhvervslivet. Det gælder ikke mindst vedrørende unødige og for detaljerede krav til virksomhederne om udlevering af oplysninger efter anmodning fra den kompetente myndighed samt krav om, at en virksomhed skal kunne påvise objektive grunde for forskelle i løn- og arbejdsvilkår for hver enkelt praktikant i forhold til øvrige ansatte, da det kan reducere arbejdsgivernes incitament til at tilbyde praktik-, lærlinge og elevpladser til unge eller incitament til at medvirke i aktive arbejdsmarkedsordninger.

Direktivforslaget skal vedtages af Europa-Parlamentet og Rådet i den almindelige lovgivningsprocedure.

2. Baggrund

Den 20. marts 2024 fremsatte Kommissionen ved KOM-nr. 132 forslag til direktiv om praktikophold med titlen 'Direktiv om forbedring og håndhævelse af praktikanters arbejdsvilkår og om bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold ("praktikdirektivet"). Dansk sprogversion af forslaget er modtaget den 25. april 2024.

Direktivforslaget er en del af en pakke, som også indeholder forslag fra Kommissionen til at opdatere og udvide den eksisterende rådshenstilling om en kvalitetsramme for praktikophold fra 2014. Der henvises til særskilt grund- og nærhedsnotat om rådshenstillingen.

Den 14. juni 2023 vedtog Europa-Parlamentet en beslutning i overensstemmelse med artikel 225 i TEUF om kvalitetspraktik i EU, som "*opfordrer Kommissionen til at ajourføre og styrke 2014-strategien og gøre den til et stærkere lovgivningsinstrument*". Europa-Parlamentet opfordrede også Kommissionen til at sikre minimumskvalitetsstandarder for praktikophold, herunder løn.

I forlængelse heraf annoncerede Kommissionen i sit arbejdsprogram for 2023 en ajourføring af kvalitetsrammen for praktikophold for at adressere problemer med fair aflønning og adgang til social beskyttelse.

I det fremsatte forslag angiver Kommissionen, at praktikophold kan give unge mennesker mulighed for at få praktisk og professionel erfaring, forbedre deres færdigheder og dermed lette deres adgang til arbejdsmarkedet. Derudover giver praktikophold ifølge Kommissionen arbejdsgiverne mulighed for at tiltrække, uddanne og fastholde deres personale. Det understreges dog, at værdien af et praktikophold afhænger af dets kvalitet.

Dertil anfører Kommissionen, at problematisk og ulovlig brug af praktikanter kan underminere arbejdsvilkårene for praktikanter og almindelige arbejdstagere samt skabe ulige konkurrencevilkår mellem praktikudbydere.

Der er i EU-traktaterne kun hjemmel til at fremsætte lovgivningsinitiativer om arbejdsvilkår, såfremt der er tale om et ansættelsesforhold. I det lys har Kommissionen foreslået en pakke bestående af et nyt direktiv og en opdateret rådshenstilling, hvor direktivet omfatter praktikanter, der har et ansættelsesforhold, som defineret i national lovgivning, kollektive overenskomster og medlemslandenes praksis under hensyntagen til Domstolens retspraksis. Rådshenstillingen gælder for alle praktikanter uanset beskæftigelsesstatus. Der er udarbejdet et separat grund- og nærhedsnotat for rådshenstillingen.

3. Formål og indhold

3.1 Formål

Direktivforslagets to overordnede formål er at forbedre og håndhæve praktikanternes arbejdsforhold og bekæmpe regulære ansættelsesforhold forklædt som praktikophold.

3.2 Indhold

Direktivforslaget består af 15 bestemmelser. Det centrale indhold gengives her:

- *Artikel 1: Direktivets Genstand.* Direktivforslaget fastlægger en fælles ramme med principper og foranstaltninger til forbedring og håndhævelse af praktikanter arbejdsvilkår og til bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold.
- *Artikel 2: Definitioner.* I direktivforslaget gælder følgende definitioner:
 - a) "Praktikophold": En begrænset periode med arbejdspraksis, der omfatter en betydelig lærings- og uddannelseskomponent, og som gennemføres for at opnå praktisk og faglig erfaring med henblik på at forbedre beskæftigelsesegnheden og lette overgangen til et regulært ansættelsesforhold eller adgang til et erhverv;
 - b) "praktikant": enhver person, der gennemfører et praktikophold, og som har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i den lovgivning, de kollektive overenskomster eller den praksis, der gælder i hver medlemsstat under hensyntagen til Domstolens retspraksis;
 - c) "ordinært ansættelsesforhold": ethvert ansættelsesforhold, der ikke er et praktikophold;
 - d) "ordinær ansat": enhver person i et almindeligt ansættelsesforhold.

Artikel 3: Princip om ikke-forskelsbehandling. Medlemslandene skal sikre, at praktikanter med hensyn til arbejdsvilkår, herunder lønforhold, ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige almindelige ansatte i samme virksomhed, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, såsom andre arbejdsopgaver, mindre ansvar, lavere arbejdsintensitet eller indslaget af læring og uddannelse.

Hvis der ikke findes en sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages ved henvisning til den gældende kollektive overenskomst eller i overensstemmelse med national lovgivning eller national praksis.

- Artikel 4: Foranstaltninger til bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold camoufleret som praktikophold. Medlemslandene skal kontrollere og føre tilsyn med, om regulære ansættelsesforhold forklædes som praktikophold. Hvis dette er tilfældet, skal medlemslandene gøre brug af håndhævelsesforanstaltninger for at sikre, at arbejdstageren ikke får et lavere beskyttelsesniveau, herunder arbejdsvilkår og løn, end de er berettiget til i henhold til EU-retten, national ret, kollektive overenskomster eller national praksis.
- Artikel 5: Vurdering af hvorvidt almindelige ansættelsesforhold er camoufleret som praktikophold.
 - 1) For at afgøre, om et praktikophold udgør et almindeligt ansættelsesforhold, skal de kompetente myndigheder foretage en samlet vurdering af alle relevante faktuelle sagsforhold. Denne vurdering skal bl.a. tage hensyn til følgende vejledende elementer:
 - a) Fravær af en væsentlig lærings- eller uddannelseskomponent i det påståede praktikophold;
 - b) uforholdsmæssig lang varighed af det påståede praktikophold eller flere og/eller på hinanden følgende påståede praktikophold hos den samme arbejdsgiver;
 - c) tilsvarende opgaver, ansvarsområder og arbejdsintensitet for påståede praktikanter og fastansatte i sammenlignelige stillinger hos den samme arbejdsgiver;
 - d) krav om tidligere erhvervs erfaring for at blive godkendt til praktikophold inden for samme eller et lignende aktivitetsområde uden behørig begrundelse;
 - e) en høj andel af påståede praktikophold i forhold til almindelige ansættelsesforhold hos den samme arbejdsgiver;
 - f) et betydeligt antal påståede praktikanter hos den samme arbejdsgiver, som har gennemført to eller flere praktikophold eller haft regulære ansættelsesforhold inden for samme eller lignende aktivitetsområde, inden de påbegyndte det påståede praktikophold.
 - 2) For at gøre det muligt for de kompetente myndigheder at foretage en vurdering efter stk. 1 skal arbejdsgiveren, efter anmodning, give myndighederne adgang til følgende oplysninger:
 - a) Antal af praktikophold og ordinære ansættelsesforhold;
 - b) varighed af praktikophold;
 - c) arbejdsvilkår, herunder løn, opgaver og ansvarsområder for påståede praktikanter og fastansatte i sammenlignelige stillinger;

- d) beskrivelse af lærings- og uddannelseskomponenter i praktikophold;
 - e) opslag om ledige praktikpladser.
- 3) For at facilitere vurderingen i stk. 1 skal medlemslandene:
- a) definere en tidsgrænse, der angiver en for lang varighed af et praktikophold og af gentagne, herunder på hinanden følgende, praktikophold hos den samme arbejdsgiver;
 - b) kræve, at arbejdsgivere inkluderer information om de forventede arbejdsvilkår, herunder løn, social beskyttelse, læring og uddannelseselementer i stillingsopslag og annoncer for praktikophold.

Medlemslandene kan fastsætte undtagelser fra tidsbegrænsningen i litra a) i de tilfælde hvor en længere varighed er berettiget af objektive grunde.

- *Artikel 6: Gennemførelse og håndhævelse af relevant EU-ret.* Medlemslandene skal sikre effektive foranstaltninger for at sikre, at al relevant EU-lovgivning, der gælder for arbejdstagere, gennemføres og håndhæves i forhold til praktikanter. De skal navnlig:
 - a) Sikre, at oplysninger om praktikanter er offentligt tilgængeligt på en klar, fyldestgørende og lettilgængelig måde;
 - b) udvikle vejledninger til arbejdsgivere om de juridiske rammer for praktikophold, herunder relevant arbejdsret og sociale beskyttelsesaspekter;
 - c) sørge for effektiv kontrol og inspektion udført af kompetente myndigheder for at håndhæve relevant arbejdsmarkedslovgivning i forhold til praktikanter;
 - d) sikre, at de kompetente myndigheder får de menneskelige, tekniske og økonomiske ressourcer, der er nødvendige for at udføre effektive kontroller og inspektioner og har kompetence til at pålægge effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner;
 - e) udvikle de kompetente myndigheders kapacitet, navnlig gennem uddannelse og vejledning, til proaktivt at målrette og forfølge arbejdsgivere, der ikke overholder reglerne;
 - f) i samarbejde med de kompetente myndigheder sikre, at praktikanter har kanaler til at rapportere om dårlig opførsel og dårlige arbejdsforhold, og oplyse om disse kanaler.
- *Artikel 7: Klageadgang.* Medlemslandene skal sikre, at praktikanter, herunder personer, hvis ansættelsesforhold er ophørt, har adgang til en effektiv og upartisk tvistbilæggelse og en klagemulighed, herunder mulighed for passende kompensation, i tilfælde af krænkelse af deres rettigheder i henhold til dette direktiv eller af anden EU-ret, der finder anvendelse på arbejdstagere.
- *Artikel 8: Procedurer på vegne af eller til støtte for praktikanter.* Medlemslandene skal sikre, at arbejdstagerrepræsentanter kan indtræde i enhver relevant retslig eller administrativ procedure for at håndhæve de rettigheder

og forpligtelser, der følger af direktivet eller af anden EU-ret, der finder anvendelse på arbejdstagere.

Arbejdstagerrepræsentanter skal kunne handle på vegne af eller til støtte for en eller flere praktikanter med den pågældende praktikant eller de pågældende praktikanter godkendelse.

- *Artikel 9: Beskyttelse mod ugunstig behandling eller repressalier.* Medlemslandene skal sikre, at:
 - 1) Praktikanter og deres repræsentanter skal beskyttes mod ufordelagtig behandling fra arbejdsgiverens side og mod ufordelagtige konsekvenser som følge af en klage med henblik på efterlevelse af rettigheder efter direktivet.
 - 2) Særligt skal afskedigelse eller foranstaltninger med tilsvarende virkning, som følge af at praktikanten har udøvet sine rettigheder, forbydes.
 - 3) Praktikanter, der mener, at de er blevet afskediget eller har været genstand for foranstaltninger med tilsvarende virkning, kan anmode arbejdsgiveren om at fremlægge behørigt begrundede årsager hertil. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.
 - 4) Det er op til arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger var baseret på andre grunde end de ovenfor omtalte, når praktikanter fremlægger beviser for ufordelagtig behandling.
 - 5) Medlemslandene er ikke forpligtet til at anvende stk. 4 på sager, hvor domstolen eller en anden kompetent myndighed skal undersøge de faktiske forhold i sagen.
 - 6) Stk. 4 finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre andet er fastsat af medlemslandet.

- *Artikel 10: Sanktioner.* Medlemslandene skal fastsætte sanktioner til anvendelse i tilfælde med overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af dette direktiv, eller allerede eksisterende bestemmelser, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. De fastsatte sanktioner skal være effektive, proportionelle og have afskrækkende virkning.

- *Artikel 11: Ikke-forringelse eller gunstigere bestemmelser.*
 - 1) Gennemførelsen af direktivet må ikke forringe det eksisterende beskyttelsesniveau for arbejdstagere i medlemslandene.
 - 2) Direktivet udgør ikke en gyldig grund til at reducere det generelle beskyttelsesniveau, der allerede tilfalder arbejdstagere, herunder praktikanter, i medlemslandene.
 - 3) Medlemslandene kan indføre eller opretholde love, regler eller administrative bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, eller tilskynde til eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster, som er mere gunstige for arbejdstagerne.

- *Artikel 12* om gennemførelse fastsætter, at direktivet skal gennemføres 24 måneder efter direktivernes ikrafttræden.
- *Artikel 13: Rapportering og evaluering.* Medlemslandene skal:
 - 1) Senest fem år efter gennemførelsesdatoen forelægge Kommissionen alle relevante oplysninger om direktivets anvendelse og praktiske virkning for, at Kommissionen kan udarbejde en rapport om gennemførelsen af direktivet.
 - 2) Kommissionen forelægger rapporten for Europa-Parlamentet og Rådet. Rapporten kan ledsages af et forslag til en retsakt, hvis dette vurderes passende.
- *Artikel 14* om ikrafttræden fastsætter, at direktivet træder i kraft på tyvendagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.
- *Artikel 15* fastsætter, at direktivet er rettet til medlemslandene.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Den 14. juni 2023 vedtog Europa-Parlamentet en beslutning om kvalitetspraktik i EU i overensstemmelse med artikel 225 i TEUF. Beslutningen "*opfordrer Kommissionen til at ajourføre og styrke 2014-strategien og gøre den til et stærkere lovgivningsinstrument*".

5. Nærhedsprincippet

5.1 Nærhedsprincippet

Direktivforslaget er fremsat med hjemmel i TEUF-artikel 153(3)(b), som giver EU mulighed for at fremsætte direktiver om mindstekrav med hensyn til bl.a. arbejdsvilkår. Direktivforslaget skal vedtages af både Europa-Parlamentet og Rådet i den almindelige lovgivningsprocedure, som beskrevet i TEUF artikel 294.

Kommissionen anfører, at kvalitetsrammen for praktikophold fra 2014 har hjulpet medlemslandene med at implementere politiske og lovgivningsmæssige initiativer, men at der stadig er udfordringer med hensyn til brugen, kvaliteten og adgangen til praktikophold i alle medlemslande.

Kommissionen ser derfor behov for en EU-indsats med henblik på at sikre en konsekvent ramme af principper og minimumsstandarder i hele EU. Kommissionen anfører, at direktivet vil føre til et mere ensartet beskyttelsesniveau, bidrage til opadgående social konvergens og sikre bedre håndhævelse af eksisterende arbejdstagerrettigheder, hvilket vil bidrage til mere lige vilkår for praktikanter og praktikudbydere i EU.

Kommissionen gør opmærksom på, at forslaget er baseret på en minimal harmonisering, som giver mulighed for, at medlemslandene kan fastsætte højere standarder.

Generelt finder regeringen ikke grundlag for at tilsidesætte Kommissionens vurdering af nærhedsprincippet, herunder at der er tale om håndhævelse af eksisterende

arbejdstagerrettigheder, og at målet om ensartet beskyttelsesniveau i EU nødvendigvis bindende minimumsregler i direktivform.

5.2 Proportionalitetsprincippet

Kommissionen anfører om proportionalitetsprincippet, at henstillingen fra 2014 ikke er tilstrækkelig til at håndtere udfordringer med brugen, kvaliteten og adgangen til praktikophold. Dette skyldes medlemslandene store råderum med hensyn til, hvordan de skal anvende bestemmelserne og henstillingens ikke-bindende karakter. Der ses derfor behov for at vedtage supplerende lovgivning på området.

Kommissionen anfører endvidere, at direktivforslaget ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at løse de identificerede problemer og nå de specifikke mål. Kommissionen understreger, at forslaget fuldt ud respekterer medlemslandenes kompetencer og nationale råderum i forhold til at beslutte, hvordan de foreslåede foranstaltninger skal gennemføres.

Generelt finder regeringen ikke grundlag for at tilsidesætte Kommissionens vurdering af proportionalitetsprincippet.

6. Gældende dansk ret

6.1 Direktivets anvendelsesområde og nationalt arbejdstagerbegreb

Det fremgår af direktivforslaget, at direktivet finder anvendelse for *praktikanter*, der i direktivets artikel 2 defineres som enhver person, der gennemfører et praktikophold, og som har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i den lovgivning, de kollektive overenskomster eller den praksis, der gælder i hver medlemsstat under hensyntagen til Domstolens retspraksis.

Direktivforslaget finder deraf alene anvendelse, såfremt den pågældende praktikant er lønmodtager. Direktivet lægger således op til, at et nationalt lønmodtagerbegreb skal lægges til grund, idet der dog skal tages hensyn til EU-Domstolens praksis om, hvornår der er tale om et ansættelsesforhold.

I en dansk sammenhæng er det almindeligt at betragte en lønmodtager som en, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. Der er dog ikke et gennemgående entydigt lønmodtagerbegreb i dansk ansættelsesretlig lovgivning, men formuleringen om vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold er tidligere brugt i fx ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 230 af 12. februar 2021. Om en person er lønmodtager efter dansk ansættelsesret beror på en helhedsvurdering.

Det vil være uden betydning, om den pågældendes arbejdsforhold har en varighed af kun ganske få timer, eller om det svarer til det, der sædvanligvis karakteriseres som et arbejdsforhold på fuld tid. Størrelsen af den aftalte løn, og i hvilken form vederlaget ydes, vil også være uden betydning. Den pågældendes titel vil ligeledes være uden betydning for vurderingen af, om en person er lønmodtager. Det afgørende er, at den ansatte modtager et vederlag for en arbejds- eller tjenesteydelse, som den ansatte personligt har præsteret efter en arbejdsgivers anvisninger.

Direktivforslaget slår fast, at det nationale lønmodtagerbegreb skal tage hensyn til EU-Domstolens praksis om, hvornår der er tale om et ansættelsesforhold. TEUF-artikel 45 slår fast, at arbejdstagerbegrebet er et EU-retsligt begreb, der ikke må fortolkes indskrænkende. Således skal enhver person, der udøver reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, anses for arbejdstager. Hverken størrelsen på vederlaget, hvordan vederlaget er tilvejebragt eller, om vederlaget udbetales af arbejdsgiveren eller fra offentlige midler er afgørende for arbejdstagerbegrebet i EU-retslig forstand. Det er ligeledes uden betydning, at den pågældende person søger at supplere lønnen med andre midler, såsom offentlige ydelser udbetalt af bopælsmedlemsstaten. Frivilligt arbejde uden nogen form for aflønning er dog udelukket fra definitionen.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at den danske opfattelse af en lønmodtager som en, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold, også er dækkende for det EU-retslige arbejdstagerbegreb. Såfremt praktikanter opfylder de nævnte kriterier, kan de være omfattet af direktivforslagets anvendelsesområde.

Det fremgår tillige i artikel 2, at et *praktikophold* er en afgrænset periode med arbejdspraktik, der omfatter en betydelig lærings- og uddannelseskomponent, og som gennemføres for at opnå praktisk og faglig erfaring med henblik på at forbedre beskæftigelsesegnheden og lette overgangen til et regulært ansættelsesforhold eller adgang til erhverv.

På baggrund af ovenstående vurderes direktivet i en dansk kontekst i hvert fald at omfatte elever og lærlinge, der modtager løn, samt at direktivforslaget alene finder anvendelse i det omfang, de pågældende er ude på en virksomhed, og således ikke mens de er på skolen. Herudover vurderes direktivet at omfatte personer i enkelte beskæftigelsesordninger, hvor der er tale om et lønmodtagerforhold, herunder løntilskud samt virksomhedspraktik som led i jobafklaringsforløb.

Direktivforslaget indeholder et princip om, at de omfattede praktikanter ikke må diskrimineres på baggrund af løn og arbejdsvilkår, jf. artikel 3. Det fremgår desuden i direktivforslaget, at medlemslandene skal kontrollere og føre tilsyn med praktikanternes ansættelsesforhold gennem en kompetent myndighed, jf. artikel 4 og 5. I Danmark reguleres løn og arbejdsvilkår primært af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster.

I Danmark findes en række ansættelsesretlige love. Det omfatter lovgivning, som regulerer specifikke arbejdsvilkår (fx ferie), lovgivning, som regulerer vilkår for en gruppe af lønmodtagere (fx funktionærloven), samt lovgivning, der regulerer lønmodtageres retsstilling i bestemte situationer (fx virksomhedsoverdragelsesloven). Som udgangspunkt vil denne lovgivning, der gælder for lønmodtagere, også omfatte elever og lærlinge, men enkelte arbejdsretlige love kan dog indeholde bestemmelser, der undtager elever og lærlinge helt eller delvist. Eksempler herpå er funktionærloven, der i medfør af §1, stk. 3, ikke finder anvendelse for lærlingeforhold,

og virksomhedsoverdragelseslovens §2, stk. 1, der kun finder anvendelse for elever og lærlinge, hvis virksomheden efter overdragelsen godkendes som lærested.

Bestemmelser om arbejdsvilkår for elever og lærlinge, herunder løn, findes i dag også i kollektive overenskomster. Der findes ligeledes en godkendelsesordning for virksomheder, der ønsker elever og lærlinge, samt faglige udvalg og et tvistighedsnævn, der afgør tvister mellem elever hhv. praktikanten og praktikvirksomheden, jf. lovbekendtgørelse nr. 40 af 11. januar 2024 (erhvervsuddannelsesloven). Det er således udgangspunktet, at elever og lærlinge er beskyttet som andre lønmodtagere i Danmark. Der er ikke under Beskæftigelsesministeriets ressort arbejdsretlig lovgivning, der specifikt vedrører lærlinge.

I Danmark er det ikke en myndighedsopgave at føre tilsyn med overholdelse af den almindelige arbejds- og ansættelsesretlige lovgivning. For så vidt angår de områder, der er dækket af kollektive overenskomster, varetages dette af arbejdsmarkedets parter.

6.2 Lov om Erhvervsuddannelser

Der er omkring 100 forskellige erhvervsuddannelser i Danmark, der er reguleret i lov om erhvervsuddannelser. Børne- og undervisningsministeren fastsætter regler om uddannelserne i almindelighed og om de enkelte uddannelsers varighed og struktur, herunder fordelingen på skoleundervisning og oplæring, jf. lovens § 4 og § 13, stk. 1.

En erhvervsuddannelse består efter lovens § 12 af et grundforløb og et hovedforløb og har typisk en samlet varighed på 2-4 år afhængigt af den enkelte uddannelse og elevens eller lærlingens alder og erhvervs erfaring. Grundforløbet foregår som skoleundervisning på den skole, hvor eleven eller lærlingen er optaget. Hovedforløbet består af oplæringsperioder i en (eller flere) virksomheder, som elev eller lærling, og af undervisning på skole i kortere perioder. Hovedforløbet afsluttes typisk med en prøve efter 3 år.

Det er en betingelse for at gennemføre en erhvervsuddannelse efter lov om erhvervsuddannelser, jf. § 48, jf. § 5 c, stk. 1, at der mellem eleven eller lærlingen og en (eller flere) godkendte oplæringsvirksomheder er indgået en skriftlig uddannelsesaftale, jf. lovens § 31, stk. 1. Uddannelsesaftalen skal omfatte alle oplærings- og skoleophold samt eventuel svendep prøve gældende for hele den del af uddannelsen, som eleven eller lærlingen mangler. Der kan som udgangspunkt kun én gang mellem samme elev eller lærling og samme virksomhed indgås en aftale for en kortere del af uddannelsen.

Uddannelsesaftalen skal sikre, at eleven eller lærlingen bliver lært op i henhold til de regler, der er fastsat i bekendtgørelsen for den pågældende uddannelse. Uddannelsesaftalen angiver blandt andet arbejdssted, aftalens varighed, hvilken uddannelse der er tale om, hvilken erhvervsskole eleven eller lærlingen er tilknyttet i skoleperioder, den normale arbejdstid samt den løn, som oplæringsvirksomheden skal betale til eleven eller lærlingen under såvel virksomhedsoplæring som under de skoleophold, der er omfattet af aftalen. Ifølge lovens § 55 skal lønnen mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for

uddannelsesområdet. Inden for uddannelsesområder, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, fastsættes mindstelønnen af et nedsat lønnævn. Uddannelsesaftalen registreres digitalt på Lærepladsen.dk og vil skulle ændres med et tillæg til uddannelsesaftalen, hvis der skal foretages ændringer heri.

I perioden for uddannelsesaftalen gælder de bestemmelser, der ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen er fastsat om arbejdstageres ansættelses- og arbejdsvilkår mv. i det omfang det er foreneligt med uddannelsen efter lov om erhvervsuddannelser, jf. lovens § 56. Arbejdsgiveren kan kun undtagelsesvis pålægge eleven eller lærlingen arbejde, som ikke har et uddannelsesmæssigt sigte, og kun under forudsætning af, at uddannelsens mål kan nås.

Erhvervsskolerne skal ifølge lovens § 43 formidle lærepladser og udføre opsøgende virksomhed med henblik på fremskaffelse af lærepladser. Erhvervsskolerne er desuden efter lovens § 30 forpligtet til at yde vejledning og stille kontaktpersoner til rådighed for eleverne og lærlingene og formidle social, personlig eller psykologisk rådgivning til elever og lærlinge, der har behov herfor.

Inden for hvert uddannelsesområde har arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne nedsat et fagligt udvalg med et lige stort antal arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter. Elever og lærlingene repræsenteres i udvalget med en repræsentant, jf. lovens § 37. De faglige udvalg virker for de bedst mulige uddannelsesforhold i oplæringsvirksomhederne, godkender oplæringsvirksomheder, fører tilsyn med oplæringsvirksomheder og kan tilbagekalde en virksomheds godkendelse helt eller delvist, jf. lovens § 42 og § 46.

Tvister mellem en lærling/elev og oplæringsvirksomheden kan ifølge lovens § 63 indbringes for det faglige udvalg på det konkrete uddannelsesområde, der skal søge at tilvejebringe forlig. Hvis der ikke kan opnås forlig, kan tvistigheden indbringes for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet består af en formand, der er landsdommer, og to faste medlemmer, hvoraf én beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening og én efter indstilling fra Fagbevægelsens Hovedorganisation. Tvistighedsnævnet kan efter lovens § 65, stk. 1, træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse.

Ud over elever og lærlinge reguleret i lov om erhvervsuddannelser omtalt ovenfor findes tillige praktiklignende forhold og erhvervstræning af varierende omfang og karakter på området for forberedende grunduddannelse (FGU), jf. lov om forberedende grunduddannelse. Det undersøges hjemad til, hvorvidt disse er omfattet af direktivet.

6.3 Virksomhedspraktik i en virksomhed, hvor man allerede er ansat

Virksomhedspraktik kan i beskæftigelsesindsatsen i dag gives til sygedagpenge-modtagere og personer i jobafklaringsforløb, som er i et ansættelsesforhold, med henblik på arbejdsfastholdelse.

Ved indgåelse af aftale om virksomhedspraktik skal det præcise formål med praktikken aftales mellem personen, virksomheden og jobcenteret.

Virksomhedspraktikken skal tilrettelægges, så den så vidt muligt kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen ansættes ordinært som lønmodtager.

Personer i virksomhedspraktik, som er i et ansættelsesforhold, og som deltager i virksomhedspraktik på den virksomhed, hvor de er ansat, er under virksomhedspraktikken omfattet af de for lønmodtagere gældende regler i lov eller regler fastsat i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst m.v.

Et tilbud om virksomhedspraktik for sygedagpengemodtagere og personer i jobafklaringsforløb, der er i praktik på den virksomhed, hvor de er ansat, kan have en varighed på op til 13 uger. Perioden kan dog forlænges i op til 26 uger efter en konkret vurdering og kan derefter forlænges yderligere 13 uger ad gangen, hvis det konkret vurderes, at der foreligger et helt særligt behov for en længere periode.

Personer i virksomhedspraktik kan under tilbuddet også modtage ydelser, som personen er berettiget til i henhold til lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om aktiv socialpolitik, lov om sygedagpenge, lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension eller lov om social pension eller fleksløntilskud.

6.4 Ansættelse med løntilskud

Størstedelen af målgrupperne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan få tilbud om ansættelse med løntilskud hos private og offentlige arbejdsgivere.

Tilbud om ansættelse med løntilskud gives som udgangspunkt med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan som udgangspunkt have en varighed på op til 6 måneder hos private arbejdsgivere og 4 måneder hos offentlige arbejdsgivere for dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere og uddannelsesparate og åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere. For aktivitets- og uddannelsesparate samt sygedagpengemodtagere, personer i jobafklaringsforløb og personer i ressourceforløb kan ansættelse med løntilskud have en varighed på op til 6 måneder. Hvis personen hen mod udgangen af perioden efter en konkret vurdering har behov herfor, kan tilbuddet forlænges op til 12 måneder.

Personer, der ansættes med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

Ved ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere skal løn- og arbejdsvilkår som udgangspunkt være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

Ved ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere skal løn- og arbejdsvilkår som udgangspunkt være overenskomstmæssige.

6.5 Lov om Erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser

Det fremgår af §§ 4 og 5 i lov om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser, jf. LBK nr. 396 af 12. april 2025, at uddannelserne består af teori og praktik og skal udgøre selvstændigt afrundede uddannelsesforløb.

De overordnede rammer for uddannelsernes praktik fremgår af bekendtgørelse om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser, jf. BEK nr. 2672 af 28. december 2021 (LEP-bekendtgørelsen).

Det fremgår af LEP-bekendtgørelsen at praktikken skal styrke den studerendes læring og bidrage til opfyldelse af uddannelsens mål for læringsudbytte, at uddannelsesinstitutionen skal sikre, at der er en klar sammenhæng mellem den teoretiske undervisning og praktikken samt at den studerende under ulønnet praktik i en offentlig eller privat virksomhed ikke må indgå som arbejdskraft. Praktikken er ulønnet, medmindre andet fremgår af uddannelsesbekendtgørelsen. Lønnet praktik indgår dog på flere uddannelser herunder pædagog og journalistuddannelserne.

De nærmere regler om praktik, herunder formål og omfang, fremgår af uddannelsesbekendtgørelserne. Uddannelsesinstitutionerne skal endvidere beskrive læringsmålene for praktikken i studieordningers fællesdel.

Universitetsuddannelser indeholder som udgangspunkt ikke praktik med undtagelse af fire universitetsuddannelser, der af historiske årsager indeholder lønnet praktik: Bacheloruddannelsen i fødevarer og ernæring, kandidatuddannelsen i fødevarer videnskab, bacheloruddannelsen i journalistik og kandidatuddannelsen i journalistik.

Universitetsuddannelser kan inden for uddannelsens normerede studietid indeholde såkaldte projektorienterede forløb. Der er ikke tale om et arbejdsforhold, hvor den studerende indgår som arbejdskraft på en arbejdsplads, men om et uddannelsesforløb, der for universitetsstuderende indgår i en akademisk, forskningsbaseret uddannelse. Projektorienterede forløb kan indgå både i bachelor- og kandidatuddannelser og i 1-årige akademiske overbygningsuddannelser. Et projektorienteret forløb indgår i uddannelsen som en integreret del af et fag eller fagelementer, der afsluttes med en prøve. Universitetet skal sikre, at den studerende under et projektorienteret forløb opnår målene for læringsudbyttet, og universitetet skal give den studerende faglig vejledning som led i forløbet.

For lønnet praktik på erhvervsuddannelser, professionsbacheloruddannelser og universitetsuddannelser gælder det, at Uddannelses og Forskningsministeriet ikke fastsætter i løn eller arbejdsvilkår for studerende. Som udgangspunkt fastsættes løn og arbejdsvilkår efter relevant overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

7. Konsekvenser

7.1 Lovgivningsmæssige konsekvenser

Danmark vurderes i vidt omfang allerede at leve op til formålet med direktivforslaget på det arbejdsretlige område, og problemer med regulære ansættelsesforhold camoufleret som praktikophold vurderes mindre udbredt i en dansk kontekst.

Det forventes, at i hvert fald dele af direktivet vil skulle implementeres i ny lov.

Det fremgår af forslaget, at medlemslandene skal tilvejebringe effektiv kontrol og inspektion med henblik på at sikre, at regulære ansættelsesforhold ikke forklædes som praktikophold. Fra dansk side vil det være en forudsætning, at kontrol og inspektion kan indrettes i overensstemmelse med national lov og praksis.

7.2 Økonomiske konsekvenser og konsekvenser for erhvervslivet

Statsfinansielle konsekvenser

Forslagene vurderes *ikke* at medføre statslige merudgifter, da det som anført ovenfor vurderes overvejende sandsynligt, at tilsynsopgaven fortsat vil kunne varetages af arbejdsmarkedets parter. Såfremt det ikke måtte blive tilfældet, vil direktivforslaget medføre statslige merudgifter til tilsyn. Omfanget af merudgifterne til tilsyn vil først kunne vurderes efter, at indholdet i det endelige direktiv kendes.

Erhvervsøkonomiske konsekvenser

Forslagene forventes at have begrænsede erhvervsøkonomiske konsekvenser da det anses for overvejende sandsynligt, at den gældende danske lovgivning og overenskomster allerede fastsætter minimumskravene for danske arbejdspladser herunder for praktikanter, elever, lærlinge m.v. Direktivet indebærer, at der indføres krav til virksomhederne om udlevering af oplysninger efter anmodning fra den kompetente myndigheder, hvilket ventes at kunne medføre begrænsede merudgifter for virksomhederne. Hvis dansk lovgivning og overenskomster ikke opfylder direktivets minimumskrav, vil direktivforslaget medføre yderligere erhvervsøkonomiske konsekvenser, hvis omfang først kan vurderes, når indholdet i det endelige direktiv kendes.

8. Høring

Kommissionens forslag er den 20. marts 2024 sendt i høring hos EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold. Der er modtaget høringssvar fra FH, DA, KL, DR, F&P og DI.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Fagbevægelsens Hovedorganisation er overordnet set positive overfor formålet med at sikre, at praktikanter ikke må misbruges som arbejdskraft. Derudover er FH positive overfor, at direktivet ikke giver nye rettigheder, men i stedet fokuserer på at sikre bedre håndhævelse af eksisterende rettigheder og bekæmpelse af skjult beskæftigelse.

Det er FH's vurdering, at det er lærlinge og elever på erhvervsuddannelserne, der er omfattet af direktivforslaget. Dermed vurderer FH ikke, at praktikanter på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne, vil være omfattet.

Det er vigtigt for FH at få afklaret, hvilke praktikanter der i en dansk sammenhæng vil være omfattet af direktivforslaget. Det er nemlig afgørende for FH, at eksisterende danske praktikordninger på erhvervsuddannelserne samt erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne fortsat kan opretholdes og videreføres i deres

nuværende form. Det samme gælder virksomhedspraktikordningen og løntilskudsordningen, hvis de er omfattet af forslagene.

Hertil vurderer FH, at Danmark allerede lever op til de formulerede principper og minimumskrav i forslaget ift. uddannelsesforløb på erhvervsuddannelserne.

FH vurderer, at de kan støtte de dele af forslaget, som ikke allerede er dækket af dansk lovgivning, idet det vil medføre forbedringer, som FH kan tilslutte sig.

FH lægger vægt på, at parterne skal inddrages i implementeringen af det endelige direktiv, og at implementeringen skal ske i overensstemmelse med gældende overenskomster og kollektive aftaler.

FH understreger yderligere, at det er positivt, at forslaget lægger op til en styrkelse af tilsynet med henblik på bl.a. at opdage de virksomheder, der ikke overholder lovgivningen, udnytter praktikanter eller udbyder praktikforløb af en lav kvalitet.

Hertil bemærker FH, at det ift. direktivforslagets kapitel 4 om håndhævelse, er afgørende, at håndhævelsen er forenelig med den danske model og ikke underminerer aftalesystemet. FH ønsker, at der eksplicit henvises til fagforeningsrepræsentanter, idet forslaget ikke må betyde, at tilsynsmyndigheden svækkes på andre områder af arbejdsmarkedet.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Dansk Arbejdsgiverforening vurderer, at direktivforslaget er principielt og indgribende, idet det regulerer uddannelses- og socialpolitiske ordninger, som er fastlagt gennem forhandlinger enten mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter eller alene mellem arbejdsmarkedets parter.

DA vurderer, at direktivforslaget vil skabe usikkerhed og juridisk uklarhed i relation til praktikordninger på det danske arbejdsmarked, hvilket vil kunne have negative konsekvenser for virksomhedernes incitament til at have praktikanter.

Ift. artikel 1, mener DA ikke, at det er dokumenteret, at der er behov for den foreslåede regulering på det danske arbejdsmarked. Ift. artikel 2, mener DA, at definitionen er for bred. DA vurderer i den forbindelse, at forslaget omfatter ordninger, hvor personer er ansat i en virksomhed med henblik på praktik- eller uddannelsesforløb, hvilket ifølge DA efterlader betydelig fortolkningsusikkerhed ift. hvilke grupper der reelt er omfattet. Hertil ønsker DA, at regeringen får afklaret om forslaget omfatter elever efter erhvervsuddannelsesloven, hvilket ifølge DA kan have negative konsekvenser for retsstillingen, herunder virksomhedernes incitament og risici ift. elever. DA vurderer også, at man ved en vedtagelse af forslaget vil risikere at ændre den aktiverede undtagelsesmulighed for tidsbegrænsede ansættelser.

Ift. artikel 3 om ikke-forskelsbehandling, mener DA, at forslaget er for vidtgående, idet kun begrundelser i objektive forhold vil kunne ligge til grund for forskelsbehandling. Dette kan begrænse virksomhedernes incitament til at have praktikanter. Ift. artikel 4 og 5, der indeholder en række vurderings- og oplysningskrav, vurderer DA, at disse vil betyde væsentlige administrative byrder for virksomhederne.

Ift. kapitel IV og V om håndhævelse og gennemførelse, vurderer DA, at kapitlerne indeholder meget vidtgående bestemmelser om håndhævelse, påtaleadgang og støtte til praktikanter mv., hvilket DA vurderer vil kræve ny lovgivning på en række områder.

Ydermere mener DA ikke, at EU-Kommissionen begrundet forslaget tilstrækkeligt, hvortil DA påpeger, at datagrundlaget er fra 2019.

Derudover mener DA, at EU-Kommissionen anvender en forkert lovhjemmel for forslaget, idet forslaget er hjemlet i traktatens artikel 153 om regulering af arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet. Imidlertid er det DA's vurdering, at forslaget bør hjemles i traktatens artikel 165 og 166, der omhandler uddannelse, og hvor det fastslås, at uddannelsesspørgsmål er medlemslandenes kompetence. I den forbindelse ønsker DA, at EU-Kommissionen bør fremsætte et forslag med korrekt hjemmel eller tilpasse forslaget, så det ligger inden for den nuværende hjemmel.

Kommunernes Landsforening (KL)

Kommunernes Landsforening vurderer, at definitionen af ”traineeships” er uklar, og at der er brug for en tydeligere og mere afgrænsende definition. Det er desuden uklart, på hvilken måde og med hvilke midler man vil håndhæve direktivets bestemmelser. I rådshenstillingen fra 2014 (betragtning 27 og 28) har Rådet tydeligt afgrænset anvendelsesområdet, herunder også hvad rådshenstillingen ikke omfatter. Det fremgår heraf, at henstillingen ikke omfatter praktikophold, der er en del af formelle uddannelsesforløb eller erhvervsuddannelse, samt hvis det er nødvendigt for at få adgang til et bestemt erhverv. Det er afgørende, at denne præcisering følger med ind i direktivets artikel 2, som i sin nuværende form er uklar.

Generelt er det også KL's vurdering, at Kommissionens konklusion mht., at EU-regulering af løn- og arbejdsvilkår for trainees er den mest effektive måde at nå det overordnede mål på, ikke er retvisende. Det vil i lande med en velfungerende dialog mellem arbejdsmarkedets parter, være mere effektivt at overlade dette til nationale interessenter og arbejdsmarkedets parter.

Desuden påpeger KL problematikken i at foretage en sammenligning af hhv. ”trainees” og ordinært ansatte, idet de to grupper er grundlæggende forskellige i deres karakteristika. KL fremhæver desuden behovet for en fleksibel tilgang til objektive kriterier for forskelsbehandling.

KL støtter betydningen af praktik og oplæring i uddannelse - men fastholder at dette ikke bør medføre unødvendigt bureaukrati og regulering på praktiksteder samt i staternes beskæftigelsesindsats. En eventuel udvidelse af anvendelsesområdet og de ændrede forudsætninger for praktikker vil risikere at få vidtrækkende negative konsekvenser for beskæftigelsesindsatsen i Danmark, for arbejdsgivere og for personer på vej ind på eller uden for arbejdsmarkedet i Danmark.

Danske regioner (DR)

Danske Regioner finder, at definitionen af ”praktikanter” og ”praktikordninger” mv. er uklar og ønsker en præcisering af denne. DR påpeger, at behov, rammer og allerede eksisterende regulering er meget forskellig alt efter, hvilket

praktikantforhold, der er tale om. Det vedrører bl.a. praktikantforhold, der er en integreret del af en uddannelse, praktikantforhold, der fx indgår i en arbejdsmarkeds-/beskæftigelsespolitisk ordning, eller praktikant-/traineestillinger etableret i en virksomhed i en direkte relation mellem praktikant og virksomhed. Praktikforhold kan endvidere være af meget varierende længde, fra fx en uges varighed til en varighed på flere måneder.

Derfor forholder DR sig tvivlende over for, om det giver er hensigtsmæssigt at lave samme regulering, således som der er lagt op til i de to dokumenter.

DR udtrykker forståelse for, at der i nogle medlemslande er udfordringer med ungdomsarbejdsløshed og vilkår for praktikanter, men påpeger hertil, at der ikke er tilsvarende problemer i dansk sammenhæng. Dertil mener DR, at den udvidelse af anvendelsesområdet og de ændrede forudsætninger, der lægges op til i direktivforslaget, kan have utilsigtede, negative konsekvenser, fx for praktikforløb, der indgår som en integreret del af et uddannelsesforløb.

I forhold til direktivets forslag om beskyttelse mod forskelsbehandling og etablering af et tvistløsningssystem henleder DR opmærksomheden på, at der for praktikophold i Danmark allerede er en række reguleringer, der opfylder dette behov, fx:

- Hvis en overenskomstdækket stilling ikke besættes på overenskomstmæssige vilkår, vil den relevante organisation have mulighed for at forfølge dette i det fagretlige system.
- Ift. praktikforløb som led i en uddannelse er disse generelt reguleret i reglerne for uddannelsen, herunder med regler der sikrer praktikopholdenes uddannelsesmæssige sigte. Ikke mindst på erhvervsuddannelsesområdet er sikring af praktikanterne i høj grad forankret i den danske arbejdsmarkedsmodel med vægt på inddragelse af arbejdsmarkedets parter.
- Praktikophold som led i den danske beskæftigelsesindsats er tilsvarende reguleret i lovgivning, ligeledes baseret på den danske arbejdsmarkedsmodel med inddragelse af arbejdsmarkedets parter.

Forsikring og Pension (F&P)

Forsikring og Pension Arbejdsgiver kan overordnet ikke støtte direktivforslaget og har en række væsentlige bekymringer. B.la. mener F&P, at direktivet griber ind i den danske model, og at forslaget vil medføre administrative byrder for arbejdsgiverne på et område af det danske arbejdsmarked, der er velreguleret og velfungerende i dag.

F&P vurderer i den sammenhæng, at der ikke er behov for yderligere regulering, idet det kan skabe barrierer og bureaukrati for virksomhederne, som kan føre til, at der vil blive ansat færre praktikanter fremover.

Derudover mener F&P, at definitionen af praktikanter er for bred, og at der er en risiko for, at definitionen kan medføre sammenfald af regler fra overenskomster og fra øvrig dansk lovgivning på området, fx erhvervsuddannelsesloven, hvilket kan skabe uklarhed om, hvilke regler medarbejderne er omfattet af.

Dansk Industri (DI)

Dansk Industri kan overordnet set støtte, at forskellige former for virksomhedsforløb som led i en videregående uddannelse skal have et læringsperspektiv og være af høj kvalitet. DI er enig med Kommissionen i, at regulære ansættelser ikke skal forklædes som praktikophold. DI mener dog, at praktikophold, projektorienterede forløb og ansættelser som led i erhvervskandidatuddannelser i høj grad allerede har et læringssigte og dermed anvendes i overensstemmelse med formålet. Samtidig mener DI, at de studerendes rettigheder allerede er tilstrækkeligt reguleret i den nationale uddannelses- og SU-lovgivning. Derudover er DI bekymrede for, at virksomhederne med forslaget vil blive pålagt store administrative byrder, hvilket kan resultere i at færre virksomheder vil tage imod praktikanter og studerende i projektorienterede forløb og erhvervskandidatforløb i fremtiden.

Derfor opfordrer DI til, at praktikophold, projektorienterede forløb og ansættelser som led i formel ordinær uddannelse, herunder erhvervskandidatuddannelser ikke skal omfattes af forslaget. Det gælder uanset om der er tale om lønnede eller ulønnede (og dermed SU-berettigede) forløb.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der er ikke kendskab til andre landes holdninger til forslaget.

10. Regeringens holdning

Regeringen bakker generelt op om formålet om at sikre ordentlige rammer i hele EU for praktik og kvalitet i praktikforløb. Praktikanter skal have et reelt udbytte af deres praktik, de skal ikke erstatte ordinær arbejdskraft, og der skal ikke konkurreres på løn og dårlige arbejdsvilkår i EU.

Det er imidlertid en forudsætning for regeringens opbakning, at direktivforslaget respekterer kompetencefordelingen, forskellige arbejdsmarkedsmodeller, herunder for så vidt angår myndighedsopgaver og tilsynsforpligtelsen med praktikanter løn og arbejdsvilkår, samt at aktive arbejdsmarkedsordninger og det danske uddannelsessystem, herunder erhvervsrettede uddannelser og øvrige uddannelsesforløb, hvor praktikophold indgår som en obligatorisk del af anerkendt uddannelse, kan videreføres uændret. Regeringen er således opmærksom på det principielle spørgsmål om, at uddannelsers indhold er national kompetence og ser i princippet gerne, at direktivet ikke kommer til at omfatte praktikforløb, der er en del af et anerkendt uddannelsesforløb.

Regeringen vil desuden prioritere, at direktivet ikke bliver unødigt byrdefuldt for erhvervslivet. Det gælder ikke mindst vedrørende unødige og for detaljerede krav til virksomhederne om udlevering af oplysninger efter anmodning fra den kompetente myndighed samt krav om, at en virksomhed skal kunne påvise objektive grunde for forskelle i løn- og arbejdsvilkår for hver enkelt praktikant i forhold til øvrige ansatte, da det kan reducere arbejdsgivernes incitament til at tilbyde praktik-, lærlinge- og elevpladser til unge eller incitament til at medvirke i aktive arbejdsmarkedsordninger.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Ministeren orienterede Folketingets Europaudvalg om sagen den 5. april 2024.

3. Politisk drøftelse af den sociale dimension af det indre marked

- Politisk drøftelse

KOM-dokument foreligger ikke.

Nyt notat.

1. Resumé

På EPSCO-rådsmødet den 20. juni 2024 har det belgiske formandskab lagt op til en politisk drøftelse af den sociale dimension af det indre marked. Drøftelsen skal formentlig ses i lyset af Enrico Lettas nye rapport om fremtidens indre marked, som indeholder en række anbefalinger til at skabe et succesfuldt og socialt bæredygtigt indre marked.

Den politiske drøftelse har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

Regeringen hilser drøftelsen om den sociale dimension af fremtidens indre marked velkommen.

2. Baggrund

På EPSCO-rådsmødet har det belgiske formandskab sat en politisk drøftelse på dagsordenen under overskriften: ” Den sociale dimension af det indre marked”.

Ifølge konklusionerne fra det ekstraordinære møde i Det Europæiske Råd d. 17. og 18. april 2024 er der behov for en ny aftale om europæisk konkurrenceevne, der er forankret i et fuldt integreret indre marked. Konklusionerne lægger op til udarbejdelse af en ny horisontal strategi for et moderniseret indre marked senest i juni 2025. Der lægges også op til at fremme job af høj kvalitet i hele Europa ved – gennem styrket social dialog – at ”intensivere forfølgelsen af de overordnede mål for 2030 om øget deltagelse på arbejdsmarkedet, omskoling/opkvalificering og livslang læring, håndtering af manglen på kvalifikationer og arbejdskraft i forbindelse med bredere demografiske tendenser, herunder talentmobilitet til og inden for Den Europæiske Union, og sikring af lige muligheder.”

På baggrund af anmodning fra det Europæiske Råd har den tidligere italienske premierminister Enrico Letta udarbejdet en rapport om fremtidens indre marked. Rapporten blev præsenteret den 16. april 2024 forud for det ekstraordinære møde for det Europæiske Råd den 17. og 18. april 2024. Det fremgår af konklusionerne fra mødet, at Det Europæiske Råd ser positivt på Enrico Lettas rapport "Much More Than A Market" og opfordrer det nuværende og det kommende EU-formandskab til at videreføre arbejdet med anbefalingerne deri inden årets udgang. I rapporten anføres det, at for at det indre marked reelt kan blive succesfuldt og socialt bæredygtigt, skal tre grundlæggende mål opnås: 1) Udvidelse af fordelene ved arbejde til et større antal personer; 2) undgåelse af et kapløb mod bunden; 3) bevaring og konsolidering af den europæiske markedsøkonomi. Virkeliggørelsen af disse mål kræver, at visionen om et dybere indre marked deles bredt af interessenter, ikke mindst arbejdsmarkedets parter.

3. Formål og indhold

Formandskabet har endnu ikke angivet de nærmere rammer for den politiske drøftelse. Det er dog forventningen, at den vil tage udgangspunkt i Enrico Lettas rapport om fremtidens indre marked.

Forud for drøftelsen på EPSCO-rådsmødet vil det belgiske formandskab udsende en styringsnote, der præciserer rammerne og det nærmere indhold for den politiske drøftelse.

Der skal ikke vedtages rådskonklusioner, erklæringer eller igangsættes tiltag i opfølgning på drøftelsen.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Der er tale om uformelle drøftelser og udveksling af synspunkter og erfaringer. Den politiske drøftelse har ikke i sig selv lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

8. Høring

Der orienteres om punktet på møde i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Medlemsstaterne ventes at tage positivt imod drøftelsen.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen hilser drøftelsen om den sociale dimension af fremtidens indre marked velkommen. Regeringen vil forholde sig til evt. konkrete forslag, hvis det bliver aktuelt.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

4. Det europæiske semester 2024

- Præsentation fra Kommissionen/Godkendelse

KOM-dokument foreligger ikke.

Nyt notat.

1. Resumé

På EPSCO-rådsmødet vil Kommissionen præsentere den såkaldte "Forårspakke", herunder de landespecifikke anbefalinger der vedrører arbejdsmarkedet og sociale forhold for EU's beskæftigelses- og socialministre. Forårspakken fremsættes dagen før rådsmødet, den 19. juni 2024. Ligesom i de foregående år forventes der ingen landespecifikke anbefaling til Danmark på hverken beskæftigelses- eller socialområdet.

Derudover har det belgiske formandskab sat hovedbudskaber fra Beskæftigelseskomitéen og Komitéen for Social Beskyttelse om "rammen for social konvergens" på dagsordenen til vedtagelse. Udtalelsen er endnu under udarbejdelse i komitéerne. Kommissionens præsentation af forårspakken medfører ikke i sig selv lovgivningsmæssige, statsfinansielle eller samfundsøkonomiske konsekvenser, administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Danmark vil tage Kommissionens præsentation om det europæiske semester til efterretning.

2. Baggrund

Som led i det europæiske semesters årshjul kan Rådet i henhold til art. 148 i TEUF på forslag af Kommissionen give landespecifikke anbefalinger til EU's medlemslande. Det sker blandt andet på baggrund af landenes egne nationale reformprogrammer. Det efterfølgende år følges de landespecifikke anbefalinger op i Beskæftigelseskomitéen og Komitéen for Social Beskyttelse gennem dedikerede evalueringer ("reviews"), hvor landenes implementering af anbefalingerne bliver vurderet. Som en del af denne opfølgning udarbejder komitéerne hvert år en fælles udtalelse (horizontal opinion) om semesterprocessen. Denne forventes i år at skulle drøftes på EPSCO-rådsmødet i juli.

Beskæftigelseskomitéen og Komitéen for Social Beskyttelse er traktatfæstede komitéer og består af repræsentanter fra henholdsvis beskæftigelsesministerierne og socialministerierne i EU-landene. Komitéerne har blandt andet til opgave at rådgive EPSCO-Rådet om henholdsvis udviklingen på de europæiske arbejdsmarkeder og om de sociale forhold i EU.

Fremsættelsen af Forårspakken og de landespecifikke anbefalinger er i år forsinket grundet Europa-Parlamentsvalget og udskiftningen af Kommissionens kollegium, hvorfor pakken alene præsenteres på EPSCO-rådsmødet i juni. Pakken forventes formelt vedtaget på EPSCO-rådsmødet i juli 2024.

I tillæg hertil har det belgiske formandskab sat hovedbudskaber fra Beskæftigelseskomitéen og Komitéen for Social Beskyttelse om rammen for social konvergens (SCF) på dagsordenen med henblik på vedtagelse på rådsmødet. Der pågår i øjeblikket forhandlinger herom på embedsmandsniveau.

Kommissionen valgte i dette års Fælles Beskæftigelsesrapport (JER) at fremsætte et pilotprojekt, hvori elementer af SCF indgår. Det har medført, at der i tillæg til de vanlige landespecifikke reviews, der indgår som en fast del af semestercyklussen, i år også udføres "Social Convergence-reviews" i Beskæftigelseskomitéen og Komitéen for Sociale Beskyttelse. Disse blev afholdt den 16. maj. Formandskabet ønsker at drage horisontale konklusioner om udfaldet af Social Convergence-reviewet i form af hovedbudskaber fra de to komitéer. Dokumentet har således ikke til formål at konkludere på evt. effekt eller merværdi af det igangsatte pilotprojekt, om indførelse af delelementer af rammen for social konvergens i dette års semestercyklus.

3. Formål og indhold

På baggrund af Kommissionens præsentation skal EPSCO-Rådet drøfte de landespecifikke anbefalinger, der vedrører beskæftigelses- og socialområdet.

Formålet med forslagene til de landespecifikke anbefalinger efter art. 148 er at identificere de primære udfordringer, som det enkelte medlemsland står over for, og hvor løsninger gennem nationale reformer vil gøre en positiv forskel for udviklingen på eksempelvis landets arbejdsmarked.

Der forventes heller ikke i år landespecifikke anbefalinger på beskæftigelses- eller socialområdet til Danmark.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet høres ikke.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Kommissionens præsentation af forårspakken samt hovedbudskaberne om SCF har ikke i sig selv lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanser, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

Det europæiske semester kan generelt have positive samfundsøkonomiske, erhvervsøkonomiske og statsfinansielle konsekvenser i det omfang, at en konsistent implementering af landespecifikke anbefalinger bidrager til at understøtte bæredygtig vækst og beskæftigelse i EU.

8. Høring

Der orienteres om punktet på et møde i Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der forventes generel opbakning til Forårspakken.

Der pågår fortsat forhandlinger om indholdet af hovedbudskaberne i Beskæftigelseskomitéen og Komitéen for Social Beskyttelse. Der forventes generel opbakning til vedtagelsen af hovedbudskaberne.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen vil tage Kommissionens præsentation af dette års landespecifikke anbefalinger til efterretning. Det vurderes positivt, at Kommissionen ikke forventes at se grundlag for en landespecifik anbefaling til Danmark – hverken vedrørende beskæftigelsesmæssige eller sociale forhold.

Regeringen forventer at kunne støtte vedtagelsen af hovedbudskaberne om SCF. Det er centralt, at vedtagelsen af hovedbudskaberne udelukkende ventes at forholde sig til resultaterne af det afholdte Social Convergence-review den 16. maj 2024 og dermed ikke indikerer politisk opbakning til en evt. videreførelse af SCF efter dette års pilotprojekt.

Fra dansk side støtter man generelt et effektivt europæisk semester, der understøtter genopretningsarbejdet og bidrager til at sikre sunde europæiske økonomier. Det inkluderer høj beskæftigelse, bæredygtig vækst og økonomiske strukturer, der er stabile og robuste over for lavkonjunkturer og kriser, som især har store konsekvenser for de svageste stillede grupper i samfundet.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

5. Hovedbudskaber fra Beskæftigelseskomitéen om landstidsarbejdsløshed om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet - Godkendelse

KOM-dokument foreligger ikke.

Nyt notat.

1. Resumé

EPSCO-Rådet skal vedtage en udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen om implementeringen af EU's rådshenstilling om landstidsarbejdsløshed. Vurderingen udarbejdes hvert andet år som en fast del af komitéens arbejde.

Vedtagelsen af udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen har ikke i sig selv lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

Regeringen kan støtte vedtagelsen af Beskæftigelseskomitéens udtalelse af implementeringen af rådshenstillingen om langtidsledighed.

2. Baggrund

Rådshenstillingen om langtidsledighed (*Council recommendation on the integration of the long-term unemployed into the labour market*) blev vedtaget i 2016. I henstillingen anbefales øget registrering af langtidsledige hos arbejdsformidlingen, at alle registrerede langtidsledige efter senest 18 måneders ledighed får en individuel vurdering af behov og kompetencer, og at alle registrerede langtidsledige, der ikke er omfattet af Ungegarantien, senest efter 18 måneders ledighed indgår en skriftlig aftale om en individuel plan for at bringe dem i arbejde. Desuden lægges der vægt på at sikre kontinuitet og koordination mellem de relevante myndigheder i kontakt med den ledige samt aktiv involvering af arbejdsgiverne.

3. Formål og indhold

EPSCO-Rådet skal vedtage en udtalelse fra Beskæftigelseskomitéen af medlemslandenes implementering af rådshenstillingen om langtidsledighed. Vurderingen udarbejdes hvert andet år som en fast del af komitéens arbejde. Beskæftigelseskomitéens vurdering foreligger endnu ikke.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Vedtagelsen af Beskæftigelseskomitéens vurdering af implementeringen af rådshenstillingen om langtidsledighed har ikke i sig selv lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

8. Høring

Der orienteres om punktet på møde i Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Forhandlingssituationen

Medlemslandene forventes at tage positivt imod den politiske drøftelse. Der ventes desuden opbakning blandt medlemslandene til vedtagelsen af Beskæftigelseskomitéens vurdering.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen forventer at kunne støtte vedtagelsen af Beskæftigelseskomitéens vurdering af implementeringen af rådshenstillingen om langtidsledighed. Regeringen finder det positivt, at der sættes fokus på, hvordan langtidsledighed bekæmpes.

6. Hovedbudskaber fra Socialkomitéen og Kommissionens fælles rapport om pension

- Godkendelse

KOM-dokument foreligger ikke.

Nyt notat.

1. Resumé

EPSCO-rådet skal vedtage hovedbudskaberne fra Komitéen for Social Beskyttelse og Kommissionens fælles rapport om pension. Hovedbudskaberne opsummerer tendenser og pejlemærker for medlemsstaterne på pensionsområdet med afsæt i rapportens analyser.

Hovedbudskaberne har ikke i sig selv lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Regeringen er generelt positiv over for hovedbudskaberne og venter at kunne støtte deres vedtagelse.

2. Baggrund

Komitéen for Social Beskyttelse og Kommissionens fælles rapport om pension har været udarbejdet hvert tredje år siden 2012. Rapporten kortlægger tendenser og udfordringer i medlemsstaterne på pensionsområdet med særligt fokus på de sociale aspekter af pensionsspørgsmålet. Rapporten beskæftiger sig bl.a. med emner som indkomstlighed mellem mænd og kvinder i pensionsalderen og forebyggelse af fattigdom blandt pensionister.

3. Formål og indhold

Formålet med rapportens hovedbudskaber er at opsummere de gennemgående tendenser på pensionsområdet på tværs af EU-landene med afsæt i rapportens analyser. Der kan imidlertid være væsentligt forskel mellem EU-landene på de enkelte områder. I hovedbudskaberne fremhæves bl.a.:

- Risikoen for fattigdom og social eksklusion for seniorer er steget generelt i EU siden 2019. Danmark fremhæves i landerapporten for at have en stærk socialsikring ifm. Folkepensionen.
- Indkomsten for ældre personer er lavere end for personer i den erhvervsaktive alder på tværs af lande indenfor EU – hvilket særligt ses på tværs af lande og på tværs af kvinder og mænd.
- Den stigende gennemsnitsalder i EU har aftaget i tempo over det seneste årti, hvor ikke alle lande lader pensionsalderen følge udviklingen i levealderen. Her er Danmark også blevet fremhævet, ifm. at knytte udviklingen i pensionsalderen til den forventede levetid. I Europa forventes seniorer at bruge 21 år i gennemsnit på pension.

På den baggrund opfordrer Komitéen for Social Beskyttelse til, at EU fortsat understøtter nationale politikker, som sikrer tilstrækkelige pensioner, herunder ift. ligestilling og høj levestandard for den aldrende befolkning. Komitéen for Social Beskyttelse opfordrer derfor til, at der fortsat følges med i udviklingen af udgifter og tilstrækkeligheden af pensionssystemerne.

Komitéen for Social Beskyttelse og Kommissionen vil udarbejde den næste fælles pensionsrapport i 2027.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet høres ikke.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Hovedbudskaberne har ikke i sig selv lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet. Hvis der senere fremsættes konkrete retsakter med afsæt i hovedbudskaberne, vil der som vanligt blive foretaget en særskilt vurdering af retsakternes konsekvenser.

8. Høring

Der orienteres om punktet på et møde i Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der pågår fortsat forhandler om indholdet af både hovedbudskaberne. Blandt et stort flertal af lande er der opbakning til hovedbudskaberne.

Enkelte lande er meget kritisk over for referencer til den sociale søjle og deres støtte til hovedbudskaberne er derfor usikker, da der indgår referencer til den sociale søjle i hovedbudskaberne.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen er generelt positiv over for hovedbudskaberne i Komitéen for Social Beskyttelse og Kommissionens fælles rapport om pension.

Regeringen ser positivt på, at hovedbudskaberne identificerer relevante tendenser på tværs af EU-landene, men noterer sig, at der kan være væsentlig variation mellem medlemsstaterne på de enkelte områder. Det er fortsat helt centralt for regeringen, at pensionsområdet hører under national kompetence, og at der tages fuldt hensyn til de forskellige pensionssystemer i arbejdet med de fælles rapporter om pension.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

7. Rådskonklusioner om Komitéen for Social Beskyttelse og Kommissionens fælles rapport om pension

- Godkendelse

KOM-dokument foreligger ikke.

Nyt notat.

1. Resumé

EPSCO-rådet skal vedtage rådskonklusioner om tilstrækkelige pensioner. Det bemærkes, at konklusionerne bygger på Komitéen for Social Beskyttelse og Kommissionens hovedbudskaber om samme emne. Se særskilt samlenotat herom. Rådskonklusioner præsenterer indholdet fra Kommissionens og Komitéen for Social Beskyttelses rapport og lægger op til godkendelse af rapportens hovedbudskaber. Indholdet af nedenstående notat afspejler, at de to dokumenter er udarbejdet i umiddelbar forlængelse af hinanden.

Rådskonklusionerne har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Regeringen er generelt positivt stemt over for rapporten og dens indhold og forventer derfor også at kunne støtte rådskonklusionerne, som opsummerer disse.

2. Baggrund

Komitéen for Social Beskyttelse og Kommissionens fælles rapport om pension har været udarbejdet hvert tredje år siden 2012. Rapporten kortlægger tendenser og udfordringer i medlemsstaterne på pensionsområdet med særligt fokus på de sociale aspekter af pensionsspørgsmålet. Rapporten beskæftiger sig bl.a. med emner som

indkomstlighed mellem mænd og kvinder i pensionsalderen og forebyggelse af fattigdom blandt pensionister.

Det belgiske formandskab har for første gang også lagt op til, at Rådet vedtager rådskonklusioner om rapportens indhold.

3. Formål og indhold

Formålet med rapportens hovedbudskaber er at opsummere de gennemgående tendenser på pensionsområdet på tværs af EU-landene med afsæt i rapportens analyser. Der kan imidlertid være væsentligt forskel mellem EU-landene på de enkelte områder.

I rådskonklusionerne fremhæves det bl.a., at retten til en tilstrækkelig indkomst og pension er essentielt for at kunne nå det fælles EU 2030 mål om fattigdomsreduktion, hvilket fremhæves i den sociale søjle. Komitéen for Social Beskyttelse og Kommissionens fælles rapport om pension nævnes desuden som et redskab, der kan bruges til at monitorere og evaluere tilstrækkeligheden af pension i EU's medlemslande. I konklusionerne inviteres Kommissionen og Komitéen for Social Beskyttelse til at udarbejde den næste Pension Adeqacy Report i 2027.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet høres ikke.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Rådskonklusionerne har ikke i sig selv lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet. Hvis der senere fremsættes konkrete retsakter med afsæt i rådskonklusionerne, vil der som vanligt blive foretaget en særskilt vurdering af retsakternes konsekvenser.

8. Høring

Der orienteres om punktet på et møde i Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Blandt et stort flertal af lande er der opbakning til udkastet til rådskonklusionerne.

Få lande er meget kritiske over for især referencerne i rådskonklusionerne til den sociale søjle. Deres støtte til rådskonklusionerne er derfor usikker. Rådskonklusionerne skal vedtages med konsensus.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen støtter vedtagelse af rådskonklusionerne.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

8. Rådskonklusioner om input fra EPSCO-Rådet til den strategiske dagsorden 2024-2029

- Vedtagelse

KOM-dokument foreligger ikke.

Nyt notat.

1. Resumé

Det belgiske EU-formandskab har præsenteret et udkast til rådskonklusioner om input fra EPSCO-Rådet til den strategiske dagsorden 2024-2029. Rådskonklusionerne introducerer ikke nye initiativer, men sætter fokus på tre initiativer, der tidligere er præsenteret i andre sammenhænge.

Rådskonklusionerne har ikke i sig selv lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet.

Regeringen bakker op om det belgiske formandskabs ønske om at skabe fremgang på beskæftigelses- og socialområdet på tværs af EU's medlemslande. For regeringen er det centralt, at det fortsat er EU's medlemslande, der har det primære ansvar for at træffe beslutninger på beskæftigelses- og socialområdet. Regeringen kan støtte rådskonklusionerne.

2. Baggrund

Det belgiske EU-formandskab har præsenteret et udkast til rådskonklusioner om input fra EPSCO-Rådet til den strategiske dagsorden 2024-2029 på beskæftigelses-, social- og ligestillingsområdet. Rådskonklusionerne sætter fokus på en række initiativer, der tidligere er præsenteret i andre sammenhænge.

Rådskonklusionerne er sat på dagsordenen for EPSCO-rådsmødet den 20. juni 2024 med henblik på vedtagelse.

3. Formål og indhold

Rådskonklusionerne introducerer ikke nye initiativer. Det belgiske formandskabs formål er i stedet at sætte fokus på tre initiativer, der tidligere er præsenteret i andre sammenhænge, forud for fastlæggelsen af EU's strategiske dagsorden for 2024-2029.

- *For det første sættes der fokus på trepartserklæringen fra det sociale topmøde i Val Duchesse den 31. januar 2024. Erklæringen blev underskrevet af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, Kommissionen og det belgiske EU-formandskab og har til formål at styrke social dialog på europæisk plan side.*
- *For det andet fremhæver rådskonklusionerne erklæringen fra det belgiske formandskabs konference den 15.-16. april i La Hulpe om EU's sociale søjle og dagsordenen på arbejdsmarkeds- og socialområdet de kommende år. Specifik ønsker det belgiske formandskab med rådskonklusionerne at fremhæve erklæringens afsnit 13-36 som input til EU's strategiske dagsorden for 2024-2029.*

Disse afsnit handler om lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet, rimelige arbejdsvilkår samt social beskyttelse og inklusion.

- *For det tredje* støtter rådskonklusionerne Kommissionens intention om at ville evaluere handlingsplanen for EU's sociale søjle i løbet af 2025, hvilket Kommissionen allerede bekendtgjorde i 2021, at man ville.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet høres ikke.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Rådskonklusionerne har ikke i sig selv lovgivningsmæssige, statsfinansielle, samfundsøkonomiske konsekvenser eller administrative konsekvenser for erhvervslivet eller konsekvenser for beskyttelsesniveauet. Hvis der senere fremsættes konkrete retsakter med afsæt i rådskonklusionerne, vil der som vanligt blive foretaget en særskilt vurdering af retsakternes konsekvenser.

8. Høring

Der orienteres om punktet på et møde i Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Størstedelen af medlemslandene ventes at kunne bakke op om rådskonklusionerne, da der er tale om allerede kendte initiativer. På konferencen i La Hulpe den 15.-16. april 2024 kunne Sverige og Østrig dog ikke støtte La Hulpe-erklæringen. Det er derfor uvist, om disse lande vil kunne støtte rådskonklusioner, der henviser til samme erklæring. Det kræver enighed i Rådet at vedtage rådskonklusionerne.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Regeringen bakker op om det belgiske formandskabs ønske om at skabe fremgang på beskæftigelses- og socialområdet på tværs af EU's medlemslande.

For regeringen er det centralt, at det fortsat er EU's medlemslande, der har det primære ansvar for at træffe beslutninger på beskæftigelses- og socialområdet. Det sikrer, at beslutninger træffes tæt på borgerne, og at der kan tages hensyn til landenes forskellige nationale arbejdsmarkeds- og velfærdsmodeller. Regeringen lægger derfor vægt på, at arbejdet i EU på beskæftigelses- og socialområdet – i tillæg til respekten for kompetencefordelingen mellem EU og medlemslandene og nærhedsprincippet – fuldt ud respekterer hensynet til landenes forskellige nationale arbejdsmarkeds- og velfærdsmodeller og arbejdsmarkedets parters rolle og autonomi. Disse hensyn er reflekteret i de initiativer, der henvises til i rådskonklusionerne.

På den baggrund kan regeringen støtte rådskonklusionerne.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Sagen har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

9. Rådskonklusioner om sociale investeringer

-Vedtagelse

KOM-dokument foreligger ikke.

Nyt notat.

1. Resumé

Sociale investeringer har været et centralt tema på EPSCO-dagsordenen under både det nuværende belgiske og det tidligere spanske formandskab. Fra belgisk side ønsker man at samle op på drøftelserne under ECOFIN-rådsmødet den 12. marts, hvor EPSCO-ministre var inviteret med for at drøfte sociale investeringer. Dette sker gennem rådskonklusioner.

Der pågår fortsat forhandlinger om indholdet af rådskonklusionerne om sociale investeringer. Det er vigtigt for regeringen, at det reflekteres, at der ikke findes en EU-definition af begrebet "sociale investeringer".

2. Baggrund

Det belgiske EU-formandskab har fremsat forslag til rådskonklusioner om sociale investeringer, som forventes at komme på EPSCO-dagsordenen til vedtagelse. Disse har til formål at samle op på ECOFIN-mødet den 12. marts 2024, hvor både ECOFIN-og EPSCO-ministre inviteret til at drøfte sociale investeringer og reformers rolle i økonomisk politik, herunder sammenhængen mellem økonomisk vækst, finanspolitisk holdbarhed og social retfærdighed.

Udgangspunktet for drøftelsen var en styringsnote samt en baggrundsnote udarbejdet af formandskabet, som tog udgangspunkt i dokumenter udarbejdet i regi af en uformel arbejdsgruppe på embedsmandsniveau nedsat af det spanske og belgiske formandskab.

3. Formål og indhold

Formandskabet ønsker at følge op på den politiske drøftelse om sociale investeringer og reformer på ECOFIN den 12. marts, hvor EPSCO-ministrene også deltog. Dette i form af rådskonklusioner om sociale investeringer. Både rådskonklusionerne er under forhandling på teknisk niveau og deres endelige indhold er derfor uvist.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet høres ikke.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Rådskonklusionerne har ikke i sig selv nogen lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet. Hvis der senere fremsættes konkrete retsakter med afsæt i rådskonklusionerne, vil der som vanligt blive foretaget en særskilt vurdering af retsakternes konsekvenser.

8. Høring

Der orienteres om punktet på et møde i Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der pågår fortsat forhandlinger om indholdet af rådskonklusionerne. Blandt et flertal af lande er der opbakning til udkastet.

En mindre gruppe lande har i forhandlingerne lagt vægt på, at der endnu ikke er konsensus om forståelsen af begrebet ”sociale investeringer”. Der arbejdes frem mod rådsmødet videre på at finde en løsning på dette udestående.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Det er centralt for Danmark, at det endelige kompromis, som der fortsat forhandles om, respekterer, at der ikke findes én fælles EU-definition af sociale investeringer.

Regeringen finder, at effekterne af sociale investeringer er svære at kvantificere, ligesom det kan være svært at overføre erfaringer fra én national kontekst til en anden.

Regeringen finder det desuden vigtigt, at kompetencefordelingen mellem EU og EU-landene respekteres. De politiske prioriteter og sociale modeller kan variere betydeligt på tværs af EU-lande, og social- og beskæftigelsespolitikken er overvejende national kompetence.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Økonomiministeren orienterede Folketingets Europaudvalg om sagen den 1. marts forud for ECOFIN den 12. marts 2024.

10. Frivillige vejledende principper for sociale investeringer

- Vedtagelse

KOM-dokument foreligger ikke.

Nyt notat.

1. Resumé

Sociale investeringer har været et centralt tema på EPSCO-dagsordenen under både det nuværende belgiske og det tidligere spanske formandskab. Fra belgisk side ønsker man at samle op på drøftelserne under ECOFIN-rådsmødet den 12. marts, hvor EPSCO-ministre var inviteret med for at drøfte sociale investeringer. Dette sker gennem rådskonklusioner og gennem frivillige vejledende principper om sociale investeringer. Indholdet af dette notat afspejler, at de to dokumenter er udarbejdet i umiddelbar forlængelse af hinanden.

Regeringen ventes at kunne støtte vedtagelse af de frivillige vejledende principper om sociale investeringer. Fra dansk side er der tilfredshed med, at principperne bliver frivillige.

2. Baggrund

Det belgiske EU-formandskab har fremsat forslag til dels rådskonklusioner og dels frivillige vejledende principper om sociale investeringer, som forventes at komme på EPSCO-dagsordenen til godkendelse. Disse har til formål at samle op på ECOFIN-mødet den 12. marts 2024, hvor EPSCO-ministrene var inviteret til at deltage i en politisk drøftelse om sociale investeringer. På mødet var både ECOFIN- og EPSCO-ministre inviteret til at drøfte sociale investeringer og reformers rolle i økonomisk politik, herunder sammenhængen mellem økonomisk vækst, finanspolitisk holdbarhed og social retfærdighed.

Udgangspunktet for drøftelsen var en styringsnote samt en baggrundsnote udarbejdet af formandskabet, som tog udgangspunkt i dokumenter udarbejdet i regi af en uformel arbejdsgruppe på embedsmandsniveau nedsat af det spanske og belgiske formandskab.

3. Formål og indhold

Formandskabet ønsker at følge op på den politiske drøftelse om sociale investeringer og reformer på ECOFIN den 12. marts, hvor EPSCO-ministrene også var inviteret til at deltage. Dette i form af hhv. rådskonklusioner og frivillige vejledende principper om sociale investeringer. Både rådskonklusionerne og principperne er under forhandling på teknisk niveau og deres endelige indhold er derfor ikke endeligt fastlagt.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet høres ikke.

5. Nærhedsprincippet

Ikke relevant.

6. Gældende dansk ret

Ikke relevant.

7. Konsekvenser

Rådskonklusionerne og de frivillige vejledende principper har ikke i sig selv lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

8. Høring

Der orienteres om punktet på et møde i Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold forud for EPSCO-rådsmødet.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der pågår fortsat forhandler om indholdet af de vejledende principper. Blandt et flertal af lande er der opbakning til udkastet.

En mindre gruppe lande har i forhandlingerne lagt vægt på, at der endnu ikke er konsensus om forståelsen af begrebet ”sociale investeringer”. Der arbejdes frem mod rådsmødet videre på at finde en løsning på dette udestående.

10. Regeringens foreløbige generelle holdning

Det er centralt for Danmark, at det endelige kompromis, som der fortsat forhandles om, respekterer, at der ikke findes én fælles EU-definition af sociale investeringer.

Regeringen finder, at effekterne af sociale investeringer er svære at kvantificere, ligesom det kan være svært at overføre erfaringer fra én national kontekst til en anden.

Regeringen finder det desuden vigtigt, at kompetencefordelingen mellem EU og EU-landene respekteres. De politiske prioriteter og sociale modeller kan variere betydeligt på tværs af EU-lande, og social- og beskæftigelsespolitikken er overvejende national kompetence.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Økonomiministeren orienterede Folketingets Europaudvalg om sagen den 1. marts forud for ECOFIN den 12. marts 2024.

11. Rådshenstilling om ajourføring af rammen for praktikophold

- Orientering/fremskridtsrapport

KOM-nr. (2024) 133

Nyt notat. Uændret ift. grund- og nærhedsnotat oversendt den 15. maj 2024.

1. Resumé

Kommissionen har ved KOM (2024) 133 af 20. marts 2024 fremsat forslag til en rådshenstilling med titlen ” Forslag til Rådets henstilling om en styrket kvalitetsramme for praktikophold”.

Forslaget har til formål at opdatere den eksisterende kvalitetsramme for praktikophold fra 2014 og forbedre kvaliteten af praktikophold – navnlig med hensyn til lærings- og uddannelsesindehold og arbejdsvilkår – med henblik på at lette overgangen fra uddannelse, arbejdsløshed eller inaktivitet til beskæftigelse. Forslaget udvider desuden kvalitetsrammen til at omfatte alle typer af praktikanter, uanset beskæftigelsesstatus, herunder også praktikophold, der er en del af formel uddannelse og træning.

Forslagets indhold består af kvalitetsprincipper, som Kommissionen opfordrer medlemslandene til at følge for at sikre en kvalitetsramme for praktikophold.

Rådshenstillingen er en del af en pakke, som også indeholder et direktivforslag om at styrke og håndhæve arbejdsvilkår for praktikanter og bekæmpe almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold (”praktikdirektivet”).

Regeringen finder, at praktikophold kan hjælpe unge med at få praktisk og erhvervs-mæssig erfaring, forbedre deres beskæftigelsesegnethed og lette overgangen til beskæftigelse. Regeringen er grundlæggende enig i, at praktikophold i EU skal foregå på ordentlige vilkår. Regeringen støtter derfor også generelt op rådshenstillingens formål om at sikre ordentlige rammer for praktikordninger i hele EU, herunder at unge bliver udsat for fair vilkår på arbejdspladsen, får et reelt udbytte og ikke udnyttes som erstatning for ordinær arbejdskraft.

Regeringen støtter derfor generelt op om henstillingen, der indeholder flere elementer, der allerede er en del af dansk lovgivning eller praksis på beskæftigelses- og uddannelsesområdet, og som man fra dansk side gerne ser udbredt til øvrige EU-medlemslande. Det er imidlertid vigtigt for regeringen, at teksten respekterer kompetencefordelingen, de aktive arbejdsmarkedsordninger og det danske uddannelsessystem, herunder særligt erhvervsrettede uddannelser og øvrige uddannelsesforløb, hvor praktikophold indgår som en obligatorisk del af en formel uddannelse. Regeringen er således skeptisk overfor, at anvendelsesområdet udvides til at omfatte praktikophold i forbindelse med formelle uddannelsesforløb.

Forslaget til rådshenstilling er ikke bindende og vurderes som udgangspunkt ikke at have lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet.

2. Baggrund

I 2014 vedtog Rådet den oprindelige henstilling om en kvalitetsramme for praktikophold (KOM (2013) 857). Henstillingens formål er at sikre, at praktikophold effektivt sikrer en lettere overgang fra uddannelse til arbejdsmarkedet og dermed forbedrer de unges beskæftigelsesegnethed. Henstillingen fra 2024 opstiller retningslinjer om bl.a. skriftlig praktikaftale, gennemsigtighed og rimelig varighed for at sikre et læringsindhold af høj kvalitet og bedre arbejdsvilkår for praktikanter.

Kommissionen annoncerede i sit arbejdsprogram for 2023, at man ville ajourføre kvalitetsrammen for praktikophold for at adressere problemer med fair aflønning og adgang til social beskyttelse.

Den 20. marts 2024 fremsatte Kommissionen ved KOM-nr. (2024) 133 forslag til en rådshenstilling om ajourføring af rammen for praktikophold med titlen ”*Proposal for a council recommendation on a reinforced Quality Framework for Traineeships*”. Dansk sprogversion af forslaget er modtaget den 17. april 2024.

Foruden henstillingen har Kommissionen også udsendt et direktivforslag om forbedring og håndhævelse af praktikanter arbejdsvilkår og bekæmpelse af almindelige ansættelsesforhold, der er camoufleret som praktikophold (’praktikdirektivet’), som henvender sig til de praktikanter, som også er lønmodtagere.

Kommissionen foretog en evaluering af kvalitetsrammen for praktikophold i 2023 og fandt, at den nuværende kvalitetsramme havde en positiv indvirkning på kvaliteten af praktikophold i EU. Den bekræftede også, at praktikophold fortsat er en vigtig vej for unge ind på arbejdsmarkedet, og at praktikophold af høj kvalitet kan bruges til opkvalificering og/eller omskoling for folk i alle aldre. Evalueringen identificerede samtidig områder, der kunne styrkes og forbedres yderligere, herunder en bedre implementering af rådshenstillingens principper i national lovgivning og et stærkere tilsyn og håndhævelse for at sikre anvendelsen af kvalitetsprincipperne. Derudover påpegedes muligheden for at udvide anvendelsesområdet til også at omfatte alle typer af praktikophold uanset beskæftigelsesstatus, herunder praktikophold, der er en del af formel uddannelse og træning.

Kommissionen finder, at praktikophold kan give unge mennesker mulighed for at få praktisk og professionel erfaring, forbedre deres færdigheder og dermed lette deres adgang til arbejdsmarkedet. Derudover giver praktikophold arbejdsgiverne mulighed for at tiltrække, uddanne og fastholde deres personale. Værdien af et praktikophold afhænger imidlertid af dets kvalitet.

Kommissionen understreger, at problematisk og ulovlig brug af praktikanter kan underminere arbejdsvilkårene for praktikanter og almindelige arbejdstagere. U hensigtsmæssig brug af praktikanter kan desuden skabe ulige konkurrencevilkår mellem praktikudbydere, hvilket kan være et problem for virksomheder.

3. Formål og indhold

Henstillingen har hjemmel i Traktatens artikel 292 sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b, artikel 165, stk. 4, og artikel 166, stk. 4.

Formål

Forslagets formål er at ajourføre den eksisterende kvalitetsramme for praktikophold, der blev vedtaget i 2014. Forslagets indhold består af kvalitetsprincipper, som Kommissionen opfordrer medlemslandene til at følge for at sikre en kvalitetsramme for praktikophold.

Indhold

Formål og anvendelsesområde

- 1) Det fremgår, at formålet er at forbedre kvaliteten af praktikophold, navnlig med hensyn til lærings- og uddannelsesindhold og arbejdsvilkår, med henblik på at lette overgangen fra uddannelse, arbejdsløshed eller inaktivitet til beskæftigelse.
- 2) Henstillingen foreslås at omfatte alle praktikanter, uanset beskæftigelsesstatus, herunder praktikanter, der er arbejdstagere, i det omfang der ikke er fastsat tilsvarende eller gunstigere bestemmelser i EU-retten.

Kommissionen foreslår, at Rådet henstiller følgende til medlemslandene:

Skriftlig aftale

- 3) Kræve, at praktikophold baseres på en skriftlig aftale, der indgås mellem praktikanten og praktikudbyderen ved praktikopholdets begyndelse.
- 4) Sikre at aftalen indeholder information, herunder om mål, arbejdsvilkår, mentorordning, social sikring, dækning for arbejdsulykker og erhvervssygdomme mv.

Lærings- og arbejdsforhold

- 5) Sikre høring af praktikanter i fastsættelsen af mål for praktikopholdet samt opgaver, der bidrager til at nå målet.
- 6) Sikre rimelig aflønning under hensyntagen til opgaver og ansvar og lærings- og uddannelseskomponenternes vægt.
- 7) Sikre rettigheder og arbejdsvilkår i henhold til EU-lovgivning og national lovgivning.
- 8) Sikre at praktikudbydere udpeger en vejleder, som vejleder praktikanten og overvåger og vurderer fremskridt.
- 9) Sikre, at praktikudbyderne udpeger en mentor, som blandt andet yder coaching og støtte til praktikanten.
- 10) Sikre, at praktikudbyderne tilvejebringer et passende og sundt arbejdsmiljø, herunder i tilfælde af distance- eller hybridarbejde.
- 11) Sikre en rimelig varighed af praktikophold, som ikke overstiger 6 måneder, med mindre det er objektivt begrundet.
- 12) Præcisere under hvilke omstændigheder og betingelser et praktikophold kan forlænges eller fornyes.
- 13) Sikre at arbejdsgivere ikke kræver tidligere erhvervserfaring, med mindre det er objektivt begrundet.
- 14) Sikre angivelse i praktikaftalen af mulighed for skriftlig opsigelse.
- 15) Sikre kommunikationskanaler til angivelse af f.eks. uregelmæssigheder eller dårlige arbejdsvilkår i samarbejde med de kompetente myndigheder.

Social beskyttelse

- 16) Sikre adgang til social beskyttelse i overensstemmelse med national lovgivning.

Korrekt anerkendelse af praktikophold

- 17) Fremme anerkendelse og validering af erhvervet viden, færdigheder og kompetencer, samt at disse attesteres.

Krav om gennemsigtighed

- 18) Sikre, at praktikudbydere i deres stillingsopslag og annoncer medtager oplysninger om vilkårene og betingelserne for praktikopholdet, navnlig om lønniveau, arbejdsvilkår, socialbeskyttelsesdækning, herunder syge- og ulykkesforsikring, de forventede opgaver og lærings- og uddannelseskomponenten.
- 19) Opfordre praktikudbydere til at afgive oplysninger om ansættelsespolitikker, herunder hvor stor en andel af praktikanterne der er blevet ansat i de seneste år.
- 20) Opfordre arbejdsformidlinger og andre udbydere af karrierevejledning til at anvende de i punkt 18 omhandlede gennemsigtighedskrav, når de informerer om praktikophold.

Inkluderende praktikophold

- 21) Forbedre opsøgende arbejde over for potentielle praktikanter fra sårbare grupper.
- 22) Sikre ligebehandling og ikke-forskelsbehandling, herunder i udvælgelse og rekruttering, og bedre adgang navnlig for sårbare grupper.
- 23) Sikre anvendelse af et kønsneutralt og inkluderende sprog i stillingsopslag og annoncer.
- 24) Sikre tilpasning til individuelle behov på arbejdspladsen i brug af digitale værktøjer mv.

Grænseoverskridende praktikophold

- 25) Fremme grænseoverskridende mobilitet for praktikanter i unionen, bl.a. ved at afklare de retlige rammer og begrænse administrative formaliteter.
- 26) Gøre brug af EURES til at støtte praktikanter mobilitet.
- 27) Videreudvikle praktisk vejledningmateriale om grænseoverskridende praktikophold gennem EURES.
- 28) Støtte brug af ERASMUS+ programmet.
- 29) Tilskynde til anvendelse af principperne i denne henstilling i mobilitetsaftaler om praktikophold.
- 30) Tilskynde praktikudbydere, formidlende organisationer og arbejdsformidlinger til at yde karrierevejledning og netværksmuligheder for at anvende erfaringer efter praktikopholdet.

Rammebetingelser

- 31) Sikre aktiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter i anvendelse af henstillingen.
- 32) Fremme inddragelse af arbejdsformidlinger, uddannelsesinstitutioner og andre interessenter i anvendelsen af henstillingen.

- 33) Sikre at arbejdstageres repræsentanter kan deltage i retslige eller administrative procedurer for at håndhæve rettigheder efter gældende national ret.

Anvendelse af den styrkede kvalitetsramme for praktikophold

- 34) Forelægge en gennemførelsesplan med angivelse af relevante foranstaltninger 18 mdr. fra vedtagelsesdatoen.
- 35) Overveje finansiel støtte, navnlig med henblik på sårbare grupper og små- og mellemstore virksomheder.
- 36) Tilbyde incitamenter til almindelige ansættelsesforhold efter afsluttet praktikforløb.
- 37) Gøre brug af relevante EU-midler og instrumenter til at øge antallet af praktikophold af høj kvalitet.

Opfølgning

- 38) Medlemslandene skal sammen med Kommissionen indsamle data om praktikophold.

4. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet skal ikke høres. Henstillingen vedtages af Rådet. Til gengæld er Europa-Parlamentet medlovgiver på direktivforslaget, som blev fremsat sammen med henstillingen.

Det bemærkes desuden, at Europa-Parlamentet vedtog en resolution den 14. juni 2023 om kvalitetspraktik i EU i overensstemmelse med artikel 225. EP-resolutionen "*opfordrer Kommissionen til at opdatere og styrke 2014-strategien og gøre den til et stærkere lovgivningsinstrument*". Den opfordrede også Kommissionen til at sikre minimumskvalitetsstandarder for praktikophold, herunder ift. løn.

5. Nærhedsprincippet

Spørgsmålet om nærhedsprincippet er ikke relevant, da der er tale om en ikke-bindende rådshenstilling.

6. Gældende dansk ret

Henstillingen ventes at omfatte alle typer af praktik, herunder ulønnede praktikophold, praktik som led i beskæftigelsesindsatsen samt praktik som led i uddannelse.

6.1 Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik kan i beskæftigelsesindsatsen i dag gives til sygedagpenge-modtagere og personer i jobafklaringsforløb, som er i et ansættelsesforhold, med henblik på arbejdsfastholdelse.

Tilbuddet gives med henblik på at afklare eller udvikle personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer og at afklare og bringe personen tættere på job-, uddannelsesmål eller med henblik på arbejdsfastholdelse, ved at personen deltager i konkrete arbejdsopgaver og indgår i kollegiale sammenhænge.

Ved indgåelse af aftale om virksomhedspraktik skal det præcise formål med praktikken aftales mellem personen, virksomheden og jobcenteret.

Virksomhedspraktikken skal tilrettelægges, så den så vidt muligt kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen ansættes ordinært som lønmodtager.

Personer i virksomhedspraktik, som er i et ansættelsesforhold, og som deltager i virksomhedspraktik på den virksomhed, hvor de er ansat, er under virksomhedspraktikken omfattet af de for lønmodtagere gældende regler i lov eller regler fastsat i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst m.v.

Et tilbud om virksomhedspraktik kan have en varighed på op til 4 uger for dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere og uddannelsesparate og åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere. For andre modtagere af offentlig forsørgelse, herunder aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, kan virksomhedspraktik have en varighed på op til 13 uger. Perioden kan dog for sidstnævnte forlænges op til 26 uger efter en konkret vurdering og kan derefter forlænges yderligere 13 uger ad gangen, hvis det konkret vurderes, at der foreligger et helt særligt behov for en længere periode.

Personer i virksomhedspraktik kan under tilbuddet også modtage ydelser, som personen er berettiget til i henhold til lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om aktiv socialpolitik, lov om sygedagpenge, lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension eller lov om social pension eller flekssløntilskud.

6.2 Ansættelse med løntilskud

Størstedelen af målgrupperne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan få tilbud om ansættelse med løntilskud hos private og offentlige arbejdsgivere.

Tilbud om ansættelse med løntilskud gives som udgangspunkt med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan som udgangspunkt have en varighed på op til 6 måneder hos private arbejdsgivere og 4 måneder hos offentlige arbejdsgivere for dagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere og uddannelsesparate og åbenlyst uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere. For aktivitets- og uddannelsesparate samt sygedagpengemodtagere, personer i jobafklaringsforløb og personer i ressourceforløb kan ansættelse med løntilskud have en varighed på op til 6 måneder. Hvis personen hen mod udgangen af perioden efter en konkret vurdering har behov herfor, kan tilbuddet forlænges op til 12 måneder.

Personer, der ansættes med løntilskud efter kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

Ved ansættelse med løntilskud hos private arbejdsgivere skal løn- og arbejdsvilkår som udgangspunkt være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.

Ved ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere skal løn- og arbejdsvilkår som udgangspunkt være overenskomstmæssige.

6.3 Lov om erhvervsuddannelser

Der er omkring 100 forskellige erhvervsuddannelser i Danmark, der er reguleret i lov om erhvervsuddannelser. Børne- og undervisningsministeren fastsætter regler om uddannelserne i almindelighed og om de enkelte uddannelsers varighed og struktur, herunder fordelingen på skoleundervisning og oplæring, jf. lovens § 4 og § 13, stk. 1.

En erhvervsuddannelse består efter lovens § 12 af et grundforløb og et hovedforløb og har typisk en samlet varighed på 2-4 år afhængigt af den enkelte uddannelse og elevens eller lærlingens alder og erhvervs erfaring. Grundforløbet foregår, som skoleundervisning på den skole, hvor eleven eller lærlingen er optaget. Hovedforløbet består af oplæringsperioder i en (eller flere) virksomheder, som elev eller lærling, og af undervisning på skole i kortere perioder. Hovedforløbet afsluttes typisk med en prøve efter 3 år.

Det er en betingelse for at gennemføre en erhvervsuddannelse efter lov om erhvervsuddannelser, jf. § 48, jf. § 5 c, stk. 1, at der mellem eleven eller lærlingen og en (eller flere) godkendte oplæringsvirksomheder er indgået en skriftlig uddannelsesaftale, jf. lovens § 31, stk. 1. Uddannelsesaftalen skal omfatte alle oplærings- og skoleophold samt eventuel svendeprov gældende for hele den del af uddannelsen, som eleven eller lærlingen mangler. Der kan som udgangspunkt kun én gang mellem samme elev eller lærling og samme virksomhed indgås en aftale for en kortere del af uddannelsen.

Uddannelsesaftalen skal sikre, at eleven eller lærlingen bliver lært op i henhold til de regler, der er fastsat i bekendtgørelsen for den pågældende uddannelse. Uddannelsesaftalen angiver blandt andet arbejdssted, aftalens varighed, hvilken uddannelse der er tale om, hvilken erhvervsskole eleven eller lærlingen er tilknyttet i skoleperioder, den normale arbejdstid samt den løn, som oplæringsvirksomheden skal betale til eleven eller lærlingen under såvel virksomhedsoplæring som under de skoleophold, der er omfattet af aftalen. Ifølge lovens § 55 skal lønnen mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Inden for uddannelsesområder, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, fastsættes mindstelønnen af et nedsat lønnævn. Uddannelsesaftalen registreres digitalt på Lærepladsen.dk og vil skulle ændres med et tillæg til uddannelsesaftalen, hvis der skal foretages ændringer heri.

I perioden for uddannelsesaftalen gælder de bestemmelser, der ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen er fastsat om arbejdstageres ansættelses- og arbejdsvilkår mv. i det omfang det er foreneligt med uddannelsen efter lov om erhvervsuddannelser, jf. lovens § 56. Arbejdsgiveren kan kun undtagelsesvis pålægge eleven eller lærlingen arbejde, som ikke har et uddannelsesmæssigt sigte, og kun under forudsætning af, at uddannelsens mål kan nås.

Erhvervsskolerne skal ifølge lovens § 43 formidle lærepladser og udføre opsøgende virksomhed med henblik på fremskaffelse af lærepladser. Erhvervsskolerne er desuden efter lovens § 30 forpligtet til at yde vejledning og stille kontaktpersoner til rådighed for eleverne og lærlingene og formidle social, personlig eller psykologisk rådgivning til elever og lærlinge, der har behov herfor.

Inden for hvert uddannelsesområde har arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne nedsat et fagligt udvalg med et lige stort antal arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter. Elever og lærlingene repræsenteres i udvalget med en repræsentant, jf. lovens § 37. De faglige udvalg virker for de bedst mulige uddannelsesforhold i oplæringsvirksomhederne, godkender oplæringsvirksomheder, fører tilsyn med oplæringsvirksomheder og kan tilbagekalde en virksomheds godkendelse helt eller delvist, jf. lovens § 42 og § 46.

Tvister mellem en lærling og oplæringsvirksomheden kan ifølge lovens § 63 indbringes for det faglige udvalg på det konkrete uddannelsesområde, der skal søge at tilvejebringe forlig. Hvis der ikke kan opnås forlig, kan tvistigheden indbringes for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet består af en formand, der er landsdommer, og to faste medlemmer, hvoraf én beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening og én efter indstilling fra Fagbevægelsens Hovedorganisation. Tvistighedsnævnet kan efter lovens § 65, stk. 1, træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse.

Ud over elever og lærlinge reguleret i lov om erhvervsuddannelser omtalt ovenfor findes tillige praktiklignende forhold og erhvervstræning af varierende omfang og karakter på området for forberedende grunduddannelse (FGU), jf. lov om forberedende grunduddannelse.

6.5 Lov om Erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser

Det fremgår af §§ 4 og 5 i lov om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser, jf. LBK nr. 396 af 12. april 2025, at uddannelserne består af teori og praktik og skal udgøre selvstændigt afrundede uddannelsesforløb.

De overordnede rammer for uddannelsernes praktik fremgår af bekendtgørelse om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser, jf. BEK nr. 2672 af 28. december 2021 (LEP-bekendtgørelsen).

De nærmere regler om praktik, herunder formål og omfang, fremgår af uddannelsesbekendtgørelserne. Uddannelsesinstitutionerne skal endvidere beskrive læringsmålene for praktikken i studieordningers fællesdel.

Universitetsuddannelser indeholder som udgangspunkt ikke praktik med undtagelse af fire universitetsuddannelser, der af historiske årsager indeholder lønnet praktik: Bacheloruddannelsen i fødevarer og ernæring, kandidatuddannelsen i fødevarevidenskab, bacheloruddannelsen i journalistik og kandidatuddannelsen i kommunikation med journalistik.

Universitetsuddannelser kan inden for uddannelsens normerede studietid indeholde såkaldte projektorienterede forløb. Der er ikke tale om et arbejdsforhold, hvor den studerende indgår som arbejdskraft på en arbejdsplads, men om et uddannelsesforløb, der for universitetsstuderende indgår i en akademisk, forskningsbaseret uddannelse. Projektorienterede forløb kan indgå både i bachelor- og kandidatuddannelser og i 1-årige akademiske overbygningsuddannelser. Et projektorienteret forløb indgår i uddannelsen som en integreret del af et fag eller fagelementer, der afsluttes med en prøve. Universitetet skal sikre, at den studerende under et projektorienteret

forløb opnår målene for læringsudbyttet, og universitetet skal give den studerende faglig vejledning som led i forløbet.

For lønnet praktik på erhvervsuddannelser, professionsbacheloruddannelser og universitetsuddannelser gælder det, at Uddannelses og Forskningsministeriet ikke fastsætter i løn eller arbejdsvilkår for studerende. Som udgangspunkt fastsættes løn og arbejdsvilkår efter relevant overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

7. Konsekvenser

Forslaget til rådshenstilling er ikke bindende og vurderes ikke at have lovgivningsmæssige konsekvenser eller konsekvenser for statsfinanserne, samfundsøkonomien, miljøet eller beskyttelsesniveauet. Hvis der fremsættes yderligere retsakter med afsæt i rådshenstillingen, vil der som vanligt blive foretaget en særskilt vurdering af retsakternes konsekvenser.

8. Høring

Kommissionens forslag er den 20. marts 2024 sendt i høring hos EU-Specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold. Der er modtaget høringssvar fra FH, KL og Danske Regioner.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Fagbevægelsens Hovedorganisation støtter overordnet set forslaget til rådshenstilling. Dertil opfordrer FH til, at lærlinge og elever på erhvervsuddannelserne i Danmark fortsat skal være omfattet af rådshenstillingen om en europæisk ramme for lærlingeuddannelser ("apprenticeships") fra 2018.

Kommunernes Landsforening (KL)

Kommunernes Landsforening finder det nødvendigt at fremhæve, at definitionen af "traineeships" er uklar og foreslår derfor en tydeligere afgrænsning, der er i tråd med rådshenstillingen fra 2014.

Det er bekymrende, at anvendelsesområdet udvides til at inkludere praktik og oplæring som led i formel uddannelse. Denne udvidelse kan medføre vidtrækkende negative konsekvenser og ændringer i praktikanter og elevers vilkår for arbejdsgivere og personer på vej ind på eller uden for arbejdsmarkedet i Danmark. Det er KL's vurdering, at udvidelsen vil udfordre det partsstyrede uddannelsessystem og skabe unødige barrierer for arbejdsgivere i forbindelse med at tage elever og praktikanter som led i uddannelse.

KL vil ligeledes advare om, at nye krav til arbejdsgivere kan have den utilsigtede effekt, at færre arbejdsgivere end i dag vil tage et socialt ansvar i forbindelse med etablering af de virksomhedsrettede tilbud, der er afgørende for at flere – også udsatte og unge – finder fodfæste på arbejdsmarkedet.

Danske Regioner (DR)

Danske Regioner kan ikke støtte udvidelsen af anvendelsesområdet til også at omfatte praktik og oplæring som led i en formel uddannelse. DR mener, at udvidelsen af anvendelsesområdet kan bidrage til at svække den eksisterende, stærkt

forankrede regulering på området og i øvrigt skabe unødigt komplicerede og overflødige reguleringer.

Derudover finder DR ikke, at den skelnen mellem uddannelse og arbejdsvilkår i relation til praktikophold, som anføres i rådshenstillingen, giver mening, idet praktikopholdene netop er en integreret del af uddannelserne.

DR ønsker ikke, at forslaget skal pålægge arbejdsgiverne yderligere krav om data, dokumentation og i det hele taget yderligere administrative opgaver, idet dette kan svække arbejdsgivernes incitament til at tage et socialt ansvar ved at tilbyde praktik og oplæring til unge.

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Andre landes holdninger til forslaget kendes ikke endnu.

10. Regeringens holdning

Regeringen finder, at praktikophold kan hjælpe unge med at få praktisk og erhvervmæssig erfaring, forbedre deres beskæftigelsesegnethed og lette overgangen til beskæftigelse.

Regeringen er grundlæggende enig i, at praktikophold i EU skal foregå på ordentlige vilkår. Regeringen støtter derfor også generelt op rådshenstillingens formål om at sikre ordentlige rammer for praktikordninger i hele EU, herunder at unge bliver udsat for fair vilkår på arbejdspladsen, får et reelt udbytte og ikke udnyttes som erstatning for ordinær arbejdskraft.

Regeringen støtter derfor generelt op om henstillingen, der indeholder flere elementer, der allerede er en del af dansk lovgivning eller praksis på beskæftigelses- og uddannelsesområdet, og som man fra dansk side gerne ser udbredt til øvrige EU-medlemslande.

Det er imidlertid vigtigt for regeringen, at teksten respekterer kompetencefordelingen, de aktive arbejdsmarkedsordninger og det danske uddannelsessystem, herunder særligt erhvervsrettede uddannelser og øvrige uddannelsesforløb, hvor praktikophold indgår som en obligatorisk del af en formel uddannelse. Regeringen er således skeptisk overfor, at anvendelsesområdet udvides til at omfatte praktikophold i forbindelse med formelle uddannelsesforløb.

11. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg

Ministeren orienterede Folketingets Europaudvalg om sagen den 5. april 2024.