



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 24.10.2007  
KOM(2007) 627 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,  
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG  
REGIONSUDVALGET**

**Resultatet af den offentlige høring om Kommissionens grønbog "Modernisering af  
arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer"**

{SEK(2007) 1373}

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,  
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG  
REGIONSUDVALGET**

**Resultatet af den offentlige høring om Kommissionens grønbog "Modernisering af  
arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer"**

**1. INDLEDNING**

Da Kommissionen vedtog grønbogen "Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer"<sup>1</sup>, gav den startskuddet til en offentlig debat i EU om, hvordan arbejdsretten kan støtte Lissabon-strategiens målsætning om at opnå bæredygtig vækst med flere og bedre job. I grønbogen undersøges det, om arbejdsret og kollektive overenskomster kan fremme "flexicurity" og skabe et arbejdsmarked, der er mere retfærdigt, lydhørt og rummeligt og bidrager til at gøre Europa mere konkurrencedygtigt. Grønbogen havde navnlig til formål for det første at kortlægge de vigtigste udfordringer med hensyn til at tilpasse arbejdsretten til udviklingen inden for arbejdslivet, for det andet at få alle berørte parter med i en åben debat om, hvordan arbejdsretten kan medvirke til at fremme fleksibilitet og sikkerhed, for det tredje at sætte skub i drøftelserne om, hvordan fleksible og pålidelige kontraktlige forhold kombineret med rettigheder kan fremme jobskabelse og fremme jobskift, og for det fjerde at bidrage til initiativet om bedre lovgivning.

Den offentlige debat om modernisering af arbejdsretten forventedes ikke uden videre at bane vej for enighed eller at skabe grundlag for forslag til lovgivningsmæssige tiltag. De forskellige synspunkter, som kom til udtryk under høringen, gjorde det vanskeligt at nå til enighed om større spørgsmål, men bekræftede, at det er relevant og aktuelt med en debat, som mange medlemsstater har haft kørende, men som endnu ikke var nået op på fællesskabsplan.

Omfanget og kvaliteten af den debat, som grønbogens offentliggørelse gav anledning til, har fuldt ud opfyldt Kommissionens formål med denne aktion. Kommissionen modtog over 450 besvarelser, som omfattede alle de berørte parter – nationale og regionale regeringer, nationale parlamenter, arbejdsmarkedets parter på EU-niveau og nationalt niveau, ngo'er, individuelle virksomheder, videnskabsfolk, juridiske eksperter og enkeltpersoner. Hovedparten afspejler stor bevidsthed om de udfordringer, der ligger i det nye europæiske arbejdsmarked – som er ved at opstå på grund af større mobilitet blandt arbejdstagerne og øget grænseoverskridende virksomhedsaktivitet. Debatten blev også fulgt af offentligheden og medierne, fordi mange regeringer hørte arbejdsmarkedets parter, offentlige myndigheder og uafhængige eksperter på nationalt plan. Drøftelserne i en række EU-sektorudvalg for

---

<sup>1</sup> KOM (2006) 708 af 22.11.2006.

den sociale dialog var en særlig positiv udvikling, som førte til, at arbejdsgiver- og fagforeningsrepræsentanterne vedtog adskillige fælles holdninger<sup>2</sup>.

EU-institutionerne bidrog også aktivt til debatten. EU-ministrene med ansvar for beskæftigelse og sociale anliggender havde en orienterende debat vedrørende grønbogen på Rådets (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik) møde i Bruxelles den 1. december 2006. Debatten fortsatte på et møde i Berlin den 18. januar 2007 i det tyske formandskabs regi. Formandskabets konklusioner bakker op om "flexicurity"-begrebet som et nyttigt tiltag, men den tidsubegrænsede standardkontrakt for heltidsansatte fremhæves som hovedhjørnestenen i ansættelsesforhold i EU samtidig med, at der gives mulighed for andre mere fleksible kontrakttyper, hvor der kan tages hensyn til særlige behov og individuelle forhold<sup>3</sup>.

Europa-Parlamentet vedtog en beslutning den 11. juli 2007<sup>4</sup>; den er et positivt svar på grønbogen, i og med at de arbejdsretlige spørgsmål, som rejses her, gives en fællesskabsdimension. Europa-Parlamentets beslutning blev vedtaget med et stort flertal<sup>5</sup> og afspejler en bemærkelsesværdig enighed om en redegørelse, som var blevet debatteret indgående på alle trin i proceduren.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) vedtog en udtalelse om grønbogen<sup>6</sup>, hvori det gav udtryk for utilfredshed med tidspunktet for høringen og metoden og for flere aspekter ved den tilgrundliggende analyse.

Fleksible og pålidelige kontrakter ved hjælp af moderne arbejdsret er et af de fire centrale politikområder i en bredere flexicurity-politik. De andre er strategier for livslang læring, aktive arbejdsmarkedspolitikker og moderne sociale sikringsordninger, som nærmere beskrevet i Kommissionens meddelelse "*Mod fælles principper for flexicurity: Flere og bedre job ved hjælp af fleksibilitet og sikkerhed*"<sup>7</sup>, som blev vedtaget den 27. juni 2007.

Nærværende meddelelse har til formål at give et resumé af resultaterne af den offentlige høring, som grønbogen gav startskuddet til, og at fastlægge de vigtigste politiske spørgsmål, der nu rejser sig. Kommissionen giver et objektivt resumé af respondenternes synspunkter og tager ikke stilling til særlige bemærkninger eller deres faktuelle rigtighed. Et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene med en mere detaljeret gennemgang af besvarelsene er knyttet til meddelelsen som bilag. Meddelelsen offentliggøres sammen med alle de besvarelser, der blev modtaget under høringen<sup>8</sup>, med det formål at sikre størst mulig aktindsigt. Den markerer

---

<sup>2</sup> For eksempel inden for den audiovisuelle sektor, sektoren for live optræden og sektoren for regional og kommunal beskæftigelse.

<sup>3</sup> Formandskabets konklusioner fra det uformelle møde, som ministrene med ansvar for beskæftigelse og sociale anliggender afholdt i Berlin den 19.1.2007.

<sup>4</sup> P6\_TA-PROV (2007) 0339.

<sup>5</sup> 479 stemte for og 61 imod, mens 54 undlod at stemme.

<sup>6</sup> EØSU 398/2007 af 30. maj 2007. Vedtaget med et flertal (140 stemte for, 82 imod og 4 undlod at stemme). En modudtalelse (fra repræsentanterne for gruppe I) blev knyttet til EØSU's udtalelse som bilag.

<sup>7</sup> KOM (2007) 359 af 27.6.2007.

<sup>8</sup> Besvarelsene er offentliggjort på:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_responses\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm). Jf. også oversigten over samtlige indlæg i bilaget til tjenestegrenenes SEK-dokument.

afslutningen på den offentlige høringsproces vedrørende modernisering af arbejdsretten.

## **2. GRØNBOGENS POLITISKE KONTEKST OG ANALYSEGRUNDLAG**

### **Gennemførelsen af den offentlige høring**

Flere af arbejdsmarkedets parter, først og fremmest fagforeningerne, mente, at høringen burde have taget form af en formel høring af arbejdsmarkedets parter på EU-plan på grundlag af EF-traktatens artikel 138. De opfattede åben høring om arbejdsret ved hjælp af en grøn bog som en nedprioritering af den sociale dialog og af deres centrale rolle som repræsentanter for arbejdsgivere og arbejdstagere. Europa-Parlamentet og EØSU tog også forbehold over for Kommissionens anvendelse af offentlig høring. Langt størstedelen af medlemsstaterne og ngo'erne på det sociale område var dog tilfredse med, at høringsprocessen var åben.

### **Grøn bogens analysegrundlag**

En række medlemsstater, fagforeninger, berørte ngo'er på det sociale område og videnskabelige respondenter mente, at spørgsmålet om reform af arbejdsretten helt fra starten burde behandles med henvisning til grundlæggende rettigheder, navnlig Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder<sup>9</sup>. På den måde ville Kommissionen for dem at se kunne gøre sig mere gældende og benytte sin ret til at tage initiativer til fordel for "Det Sociale Europa". Flere fagforeninger, ngo'er inden for det sociale område og videnskabelige respondenter satte spørgsmålstegn ved grøn bogens fokus på det bidrag til økonomisk vækst og konkurrenceevne, som arbejdsretten kan yde som led i beskæftigelses- og socialpolitikken. Berørte arbejdsgivere og flere medlemsstater fremhævede dog, at hensigtsmæssige arbejdsretlige rammer er vigtige for fremme af job, vækst og konkurrenceevne.

Berørte fagforeninger, en række medlemsstater og videnskabelige eksperter advarede dog mod at anse den tidsbegrænsede standardkontrakt for at være relativt utidssvarende eller en hindring for jobskabelse. De mente, at grøn bogen kunne tolkes som et udtryk for, at mere forskelligartede kontrakttyper og lempeligere arbejdsretlige bestemmelser er at foretrække. Mange respondenter, herunder Europa-Parlamentet, EØSU og nogle medlemsstater, fremhævede den stabilitet og sikkerhed, der er forbundet med standardkontrakten. Omvendt mente berørte arbejdsgivere og flere medlemsstater, at fleksible arbejdskontrakter ikke var blevet behandlet i et tilstrækkeligt positivt lys. Der var ikke enighed om anvendelsen af begrebet "insidere" og "outsidere" på segmenterede arbejdsmarkeder. Set ud fra arbejdsgivernes synspunkt er de eneste virkelige "outsidere" arbejdsløse, og "insiderne" er alle dem, der er lovligt beskæftigede. Fagforeningerne fastholder, at forskellen mellem "insidere" og "outsidere" kun kan fjernes ved at forbedre beskyttelsen for arbejdstagere i usikre ansættelsesforhold.

### **Grøn bogens rækkevidde**

---

<sup>9</sup> Proklameret i Nice den 7. december 2000 af formændene for henholdsvis Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen.

Flere medlemsstater, de berørte fagforeninger og de fleste videnskabelige eksperter ville have foretrukket, at grønbogen havde en større rækkevidde - og at den integrerede aspekter ved kollektiv arbejdsret frem for at fokusere på individuelle ansættelsesforhold. Kun på den måde ville det ifølge dem være muligt at kortlægge det komplicerede samspil mellem de overordnede reguleringsrammer i de enkelte lande og den rolle, kollektive overenskomstforhandlinger spiller med hensyn til regulering af arbejdslivet. Europa-Parlamentet og EØSU opfordrede kraftigt til at modernisere arbejdsretten som led i en bredere flexicurity-baseret tilgang. Kommissionen giver i sin meddelelse om flexicurity udtryk for, at den også mener, at der er behov for en integreret tilgang, som på en samme tid kan forbedre fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet.

Erhvervslivet mindede i mange indlæg om EU's kompetencebegrænsning og opfordrede til, at reform af arbejdsret udelukkende sker i *national* kontekst.

Ngo'er på det sociale område fokuserede på arbejdsrettens rolle med hensyn til at sikre retfærdig og rimelig løn, navnlig ved hjælp af mindsteløn. Deres holdning var, at arbejdsretten og de sociale beskyttelsessystemer sammen bør bidrage til at bekæmpe fattigdom, og at de bør omfatte alle, således at det undgås, at arbejdsmarkedene bliver endnu mere segmenterede. Reformen bør sigte mod at give arbejdstagere med usikre ansættelsesforhold bedre rettigheder uden at begrænse eksisterende rettigheder.

### **Subsidiaritet**

De fleste medlemsstater, Europa-Parlamentet og EØSU, nationale parlamenter og arbejdsmarkedsparterne på EU-plan mindede om ansvarsdelingen mellem EU og medlemsstaterne. Videreudvikling af arbejdsretten i EU anses normalt for at henhøre under medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter, og den gældende fællesskabslovgivning har til opgave at supplere medlemsstaternes tiltag. Nogle respondenter fremhæver, at det er vigtigt med minimumsstandarder, som tager hensyn til forskellig praksis i medlemsstaterne, og at det er nødvendigt for fællesskabsøkonomien at fastholde konkurrenceevnen.

Nationale reforminitiativer var af afgørende betydning for flere medlemsstater, nationale parlamenter og berørte arbejdsgivere. Der blev således set med positive øjne på en mere struktureret udveksling af erfaringer med særlige udviklingstendenser inden for arbejdsret og kontrakter. Flere nationale arbejdsgiverforeninger opfordrede til en hasteindsats på nationalt plan for at lempe reglerne om individuel eller kollektiv afskedigelse og for at lette større brug af nye kontrakttyper (dvs. alternativer til den tidsbegrænsede standardkontrakt for heltidsansatte). De mente dog ikke, at der var behov for flere lovgivningsinitiativer på fællesskabsniveau inden for dette område.

EU-tiltag i forbindelse med vigtige spørgsmål vedrørende arbejdstagernes rettigheder bør ifølge berørte fagforeninger, videnskabsfolk og flere andre medlemsstater ikke begrænses til den åbne koordinationsmetode. Fagforeningerne understregede, at nye europæiske arbejdsmarkeder ikke længere kan styres ved hjælp af nationale bestemmelser om sociale forhold, fordi regler om det indre marked og konkurrence tillægges større betydning end nationale socialpolitiske bestemmelser.

## **Initiativet om bedre lovgivning**

Europa-Parlamentet pegede på den kolossale indflydelse, som arbejdsretten har på virksomhedernes adfærd, og på hvordan deres beslutninger om at skabe flere og bedre job afhænger af stabile, entydige og forsvarlige retsfor skrifter. En række medlemsstater ser reform af deres arbejdsretlige bestemmelser eller kodificering af opsplittet lovgivning som en mulighed for at reducere den administrative byrde uden at bringe grundlæggende mål i fare. Videreudviklingen af den åbne koordinationsmetode anses også for at være et middel til fremme af bedre lovgivning på det arbejdsretlige område.

Flere medlemsstater anerkendte, at en række foranstaltninger i forbindelse med initiativet om bedre lovgivning er relevante for reformen af arbejdsretten. Det drejer sig om høringer af berørte parter, konsekvensanalyser, evaluering af alternativer til regulering, enklere og klarere regler, oplysningskampagner om arbejdsret, etc. Medlemsstaterne er stort set enige om, at regulering til beskyttelse af arbejdstagerne i princippet både skal gælde for store koncerner og for små virksomheder, men de fleste af dem mener, at der er et vist spillerum i særlige tilfælde, som gør det muligt at skræddersy foranstaltninger, således at de passer til de særlige forhold, som gør sig gældende for små og mellemstore virksomheder.

### **3. HØRINGENS TEMAER**

#### **Et fleksibelt og rummeligt arbejdsmarked**

Medlemsstaterne mente, at midlerne til at finde den rette balance mellem sikkerhed og fleksibilitet, niveauet herfor og den endelige form sandsynligvis vil afvige fra medlemsstat til medlemsstat og ændre sig i tidens løb. Men de var positivt indstillede over for en mere omfattende udveksling af erfaringer, navnlig med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, for at nå frem til en bedre forståelse af de fælles udfordringer, som indvirker på kontraktlovgivningen.

Ngo'erne på det sociale område fremhævede, at der er behov for bedre koordinering af arbejdsret og beskæftigelsespolitikker på den ene side og socialbeskyttelsessystemer på den anden. Social beskyttelse og minimumsløn burde gøre det muligt for borgerne af vælge mellem beskæftigelse, uddannelse og socialt meningsfuldt arbejde. Perioder med barselsorlov, orlov for fædre i forbindelse med fødsel, forældreorlov, karriereafbrydelser og deltidsarbejde (navnlig for at passe plejefølgende) bør tages i betragtning ved beregning af pensions- og forsikringsrettigheder.

#### **Lette jobskift**

Arbejdsgivere fremhæver den virkning, som en lempelse af lovgivningen om tryghed i ansættelsen kunne få for beskæftigelsesniveauet og sårbare kategoriers udsigter til beskæftigelse. For dem at se burde en fornuftig dagorden for reformer af arbejdsretten i højere grad fokusere på at give arbejdstagerne de kvalifikationer, de har behov for, hvis de skal kunne blive ved med at tilpasse sig i hele arbejdslivet, end på at beskytte de enkelte job. Fagforeningerne afviste den tanke, at mere fleksible regler om tryghed i ansættelsen ville lette jobskift.

Fagforeninger og juridiske eksperter opfordrede til udarbejdelse af nye regler, som kan fremme overgangen fra tidsbegrænsede kontrakter og kontrakter for deltidsansatte til kontrakter for heltidsansatte. De tilskyndede til foranstaltninger til fremme af større mobilitet blandt arbejdstagerne på den måde, at de sættes i stand til at overføre rettigheder i tilfælde af ændringer i beskæftigelsen. På arbejdsgiversiden opfordrede UEAPME<sup>10</sup> til undersøgelser på nationalt niveau for at få fastlagt, hvordan videreførelse af rettigheder med hensyn til social beskyttelse kan lette overgangen fra at være lønmodtager til at være selvstændigt erhvervsdrivende.

Nogle medlemsstater og berørte arbejdsmarkedsparter mente, at både arbejdsret og kollektive overenskomster kan bidrage til at fremme adgangen til uddannelse og til at lette overgangen mellem forskellige kontrakttyper, når det gælder mobilitet opad, i løbet af arbejdslivet. BusinessEurope<sup>11</sup> stillede dog spørgsmålstejn ved, om lovgivning er et hensigtsmæssigt redskab til at påvirke læringsadfærd. Ifølge BusinessEurope viser erfaringerne fra de medlemsstater, som har indført "ret til uddannelse", at ordningen kun har begrænset virkning for de arbejdstagere, som har det største behov – nemlig de mindst kvalificerede. Flere respondenter blandt arbejdsmarkedets parter fremhævede deres erfaringer med brug af kollektive overenskomstforhandlinger til at få større adgang til uddannelse, bedre efteruddannelse og lettere overgang fra uddannelse og lærlinguddannelse til beskæftigelse. Især ngo'erne på det sociale område fremhævede, at arbejdsretten bør bidrage til at sikre lige adgang til uddannelse og livslang uddannelse for alle.

### **Usikkerhed med hensyn til definitionen af ansættelsesforholdet**

Europa-Parlamentets anerkendelse af, hvor kompliceret det er at definere arbejdstagere og selvstændigt erhvervsdrivende i fællesskabslovgivningen, fandt genklang hos de fleste medlemsstater. Det anerkendtes, at opgaven er blevet mere kompliceret som følge af grænseoverskridende tjenesteydelser. De fleste medlemsstater ønskede at anvende national lovgivning og afprøvede juridiske procedurer til at løse sådanne problemer. Sammen med mange af arbejdsmarkedsparternes organisationer foretrækker de, at det også fremover i de fleste arbejdsretlige direktiver overlades til medlemsstaterne at definere begrebet arbejdstager. Arbejdsgiverorganisationerne på EU-plan og nationalt plan afviste for de flestes vedkommende, at der er behov for mere ensartede nationale definitioner, mens arbejdsmarkedsparterne i service-, underholdnings-, medie- og detailsektorerne mente, at det ville være hensigtsmæssigt med forklaringer og en liste over de definitioner, forskellige medlemsstater anvender, når de fastlægger, hvilken status såkaldte *freelancemedarbejdere*, *løsarbejdere* og *selvstændigt erhvervsdrivende* har. På den måde ville det blive lettere at forstå, hvilken beskæftigelsesmæssig status de berørte personer har.

Europa-Parlamentet opfordrede til et initiativ i retning af ensartede nationale definitioner af arbejdstagernes status for at sikre mere ensartet og effektiv gennemførelse af gældende fællesskabslovgivning. Europa-Parlamentet opfordrede medlemsstaterne til at fremme gennemførelsen af ILO's henstilling om

---

<sup>10</sup> Den Europæiske Organisation for Håndværk og Små og Mellemstore Virksomheder.

<sup>11</sup> The Confederation of European Business.

ansættelsesforhold fra 2006<sup>12</sup>. Nogle medlemsstater foreslog også, at henstillingen skulle bruges som udgangspunkt for drøftelser mellem medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne om, hvordan man på EU-plan kan blive bedre til at håndtere fænomenet skjulte ansættelsesforhold.

De fleste medlemsstater og arbejdsmarkedsparter er imod at indføre en tredje mellemkategori, f.eks. den såkaldte "økonomisk afhængige arbejdstager", ved siden af afhængige arbejdstagere og uafhængige selvstændigt erhvervsdrivende. Selv i medlemsstater, som allerede har et sådant begreb i national lovgivning, f.eks. i Italien, blev der stillet spørgsmål ved, om der kan udarbejdes en entydig definition på EU-plan. BusinessEurope accepterer dog, at der kan opnås en vis merværdi ved at udveksle erfaringer om sådanne foranstaltningers indvirkning, således at medlemsstaterne kan lære af hinanden. Fagforeningerne ønsker, at arbejdsrettens anvendelsesområde justeres gennem nationale reformer for at udvide den beskyttelse, der er forbundet med standardkontrakter, til at omfatte alle arbejdstagere.

EFS<sup>13</sup> opfordrer EU-institutionerne til at indgå i et samarbejde med arbejdsmarkedsparterne på EU-plan om at skabe supplerende lovrammer for hele EU, som består af en kombination af EU-"spilleregler" og visse EU-minimumsstandarder, der tilsammen udgør en række "grundlæggende rettigheder", samtidig med at socialpolitikken og forholdet mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt plan respekteres. Ngo'erne på det sociale område støtter også tanken om et sæt fælles rettigheder, som er forbundet med en almindelig anerkendt definition af "arbejdstager" i fællesskabslovgivningen, for at støtte princippet om fri bevægelighed.

### **Ansættelsesforhold med tre parter**

Medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne gentog deres holdning til fordelene ved forslaget til direktiv om vikararbejde. En række medlemsstater opfordrede til at prioritere dets vedtagelse i forbindelse med reformen af arbejdsretten. Fagforeningerne opfordrede til at vedtage forslaget til direktiv som supplement til direktivet om udstationering af arbejdstagere og servicedirektivet. Arbejdsgiverorganisationerne mente dog, at vikaransattes status er defineret tilstrækkeligt i national lovgivning.

Europa-Parlamentet fremhævede, at det er nødvendigt at indføre regler om solidarisk ansvar for hovedentreprenører for at tage højde for misbrug i forbindelse med underentreprise og outsourcing og således sikre lige vilkår for alle virksomheder på et gennemsigtigt og konkurrencedygtigt marked. Nogle medlemsstater ønsker også at indføre et princip om subsidiært ansvar for at sikre, at arbejdstagernes rettigheder overholdes i hele EU. Andre medlemsstater er dog tilfredse med bestemmelserne om subsidiært ansvar for underentrepriseforhold i deres nationale arbejdsret.

---

<sup>12</sup> ILO's henstilling nr. 198 om ansættelsesforhold, der blev vedtaget på den 95. internationale arbejdskonference i juni 2006.

<sup>13</sup> Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation.



EFS og dens sektormedlemmer mente, at der er behov for et fællesskabsinitiativ i form af et redskab til regulering af brugervirksomhedernes og mellemlidernes "ansvarskæde" i tilfælde af vikararbejde og underentreprise. Arbejdsgiverorganisationerne tvivlede på, at et forslag om indførelse af et princip om subsidiært ansvar ville vise sig at være effektivt. Så hellere, at brugervirksomheder bør kunne regne med, at underentreprenører skal opfylde deres ansvar i henhold til arbejdsretten.

### **Tilrettelæggelse af arbejdstiden**

Europa-Parlamentet opfordrede til, at arbejdstidsordningerne bliver tilstrækkeligt fleksible til at dække arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og til at gøre det muligt at finde en bedre balance mellem arbejde og familieliv, således at konkurrenceevnen bevares og beskæftigelsessituationen forbedres. En række medlemsstater mente, at ændringen af direktivet om arbejdstid burde være en topprioritet på EU-niveau.

EFS og dens medlemmer mindede om den holdning, de havde indtaget efter det første og andet trin i høringen af arbejdsmarkedsparterne på EU-niveau om ændringen af direktivet om arbejdstid i 2004. De ønsker entydig anerkendelse af den inaktive del af rådighedsvagt som arbejdstid uden opt-out. BusinessEurope og de fleste af dens medlemmer mener, at EU-reguleringen på dette område har været forkert udformet helt fra starten. Arbejdsgiverne opfordrer dog kraftigt til, at der vedtages forslag til ændring af direktivet om arbejdstid for at løse de problemer, der er opstået på sundhedsområdet og for den private økonomi som følge af EF-Domstolens afgørelse i Simap/Jaeger-sagen. De ønsker at bevare bestemmelsen om opt-out for at sikre større fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

### **Håndhævelse af arbejdstagernes rettigheder og bekæmpelse af sort arbejde**

Europa-Parlamentet påpegede, at arbejdsretten kun er effektiv, retfærdig og gennemslagskraftig, hvis den gennemføres af alle medlemsstater, anvendes ensartet på alle aktører og håndhæves regelmæssigt og effektivt. Der var generel opbakning til bedre koordinering på EU-niveau og bedre udveksling af informationer og god praksis. Medlemsstaterne gik ind for tiltag på EU-niveau til bekæmpelse af sort arbejde, da problemet får flere og flere overnationale dimensioner. Der er dog forskel på de tiltag, der anbefales. De strækker sig fra deklatoriske midler, som f.eks. Rådets resolutioner, til udveksling af god praksis og multi- og bilaterale former for administrativt samarbejde.

Nogle medlemsstater foreslog at etablere et samarbejde mellem relevante organer på EU-niveau (f.eks. arbejdstilsyn, skattekontorer, socialsikringer). Arbejdsmarkedsparterne viser sig at have forskellige synspunkter. Det skyldes, at der er tale om forskellige sektorer, og at deres organisationer bistår myndighederne med at håndhæve arbejdstagernes rettigheder og bekæmpe sort arbejde på hver sin måde. EFS og flere europæiske sektorielle sammenslutninger opfordrede til indførelse af en permanent europæisk koordineringsstruktur, som kan sikre håndhævelse af fællesskabslovgivningen, mens arbejdsgiverne mente, at det først og fremmest måtte være et anliggende for de nationale myndigheder. Arbejdstagerne fremhævede også initiativer i forbindelse med EU's tekniske bistandsprogrammer, som skulle hjælpe

arbejdsmarkedsparternes organisationer i de nye medlemsstater med at opbygge deres kapacitet.

#### 4. DE NÆSTE SKRIDT

Kommissionen konkluderer, at den offentlige høring har formået at skabe den tilsigtede debat på EU-plan og nationalt plan om behovet for at forbedre arbejdsretten med henblik på at tackle det 21. århundredes udfordringer. Besvarelserne giver nyttige informationer om udviklingstendenserne inden for arbejdsret og forholdet mellem arbejdsmarkedets parter i medlemsstaterne - og mange af dem svarer til de temaer, der er behandlet i grønbogen.

Debatten har belyst, hvor vigtigt et redskab arbejdsretten er, ikke blot til at forvalte arbejdsstyrken, men også til at give arbejdstagerne og borgerne en følelse af sikkerhed i en verden, som er præget af hurtige forandringer og stor bevægelighed for kapital og teknologi. Debatten har også vist, hvor stor en sammenhæng der er mellem reform af arbejdsret, socialsikring og uddannelsesordninger. Kommissionen har med grønbogen om arbejdsret og meddelelsen om flexicurity givet startskuddet til en åben debat om spørgsmål, som er af afgørende betydning for fremtidens arbejdsmarkeder og sociale samhørighed i Europa. Budskabet blev forstået af alle de vigtigste berørte parter, uanset hvad de mener om, hvilken retning reformen bør tage. Kommissionen vil samarbejde med medlemsstaterne med det mål for øje, at der fastlægges fælles principper for flexicurity på Det Europæiske Råds møde i december 2007<sup>14</sup>. Kommissionen vil også følge med i arbejdsmarkedsparternes fælles analyse af de vigtigste udfordringer for de europæiske arbejdsmarkeder<sup>15</sup> for at fastsætte en dagsorden, der kan fremme et integreret tiltag til gennemførelse af principper baseret på flexicurity. Den tilskynder arbejdsmarkedsparterne til at indlede drøftelser, navnlig om livslang læring.

I 2008 vil Kommissionen derfor tage de nødvendige skridt til at følge op på de spørgsmål, der er rejst i denne meddelelse, i en bredere "flexicurity"-kontekst. Selvom der er forskellige opfattelser med hensyn til et EU-tiltags omfang og form, har høringen slået fast, at der er ønske om øget samarbejde, større indsigt eller blot flere og bedre informationer og analyser inden for en række områder som f.eks.:

- forebyggelse og bekæmpelse af sort arbejde, navnlig i forbindelse med grænseoverskridende forhold<sup>16</sup>
- fremme, udvikling og gennemførelse af uddannelse og livslang læring for at sikre større tryghed i ansættelsen hele livet igennem
- samspil mellem arbejdsret og regler om social beskyttelse til støtte for effektive jobskift og bæredygtige sociale beskyttelsessystemer

---

<sup>14</sup> Rådet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik) forventes at vedtage konklusioner om flexicurity den 5. december 2007. Rådet (økonomi og finans) vedtog allerede konklusioner om flexicurity den 9. oktober 2007.

<sup>15</sup> Forelagt på det uformelle sociale trepartstopmøde den 18. oktober 2007.

<sup>16</sup> Jf. Kommissionens meddelelse "Øget indsats til bekæmpelse af sort arbejde", KOM(2007) xxx af 24.10.2007.

- afdækning af ansættelsesforholdets karakter for at fremme større forståelse og lette samarbejdet i hele EU
- afdækning af de rettigheder og forpligtelser, som parterne i underentreprisekæder har, for at undgå at afskære arbejdstagerne for at gøre effektiv brug af deres rettigheder.