

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Bilag 1	Journalnummer 400.C.2-0	Kontor EUK	25. november 2004
------------	----------------------------	---------------	-------------------

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 3. december 2004 – dagsordenspunkt rådsmøde (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerbeskyttelse) den 6.-7. december 2004 – vedlægges Socialministeriets og Beskæftigelsesministeriets notat om de punkter, der forventes optaget på dagsordenen.

Aktuelt notat

24. november 2004

J.nr. 7113-0004

Socialministeriet
 (Ligestillingsafdelingen)
 Beskæftigelsesministeriet

Rådsmøde for ministre for beskæftigelse, sociale forhold, sundhed og forbrugerbeskyttelse den 6.-7. december 2004

Dagsordenen for beskæftigelses- og socialdelen forventes at se således ud:

- | | | |
|-----------|--|----------------|
| 3. | Revideret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om optisk stråling
- <i>Politisk enighed</i>
<i>(Offentlig debat)</i> | Side 3 |
| 4. | Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv til ændring af direktiv 2003/88/EF om arbejdstid
KOM(2004)607
- <i>Generel indstilling</i> | Side 7 |
| 5. | Ændringsforslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsvilkår for vikaransatte
KOM(2002)149
- <i>Politisk enighed</i>
<i>(Offentlig debat)</i> | Side 12 |
| 6. | Kommissionens årlige rapport om indvandring og integration
KOM(2004)508
- <i>Godkendelse af EMCOs udtalelse</i> | Side 18 |
| 7. | Den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden i forhold | |

- til Lissabon-strategien** **Side 21**
- a) **Rapport om formandskabets aktiviteter**
 - b) **Rapport fra Højniveaugruppen (Kok-rapporten)**
 - c) **Udtalelse fra EMCO og SPC**
 - *Politisk debat*
 - *Godkendelse af udtalelse fra EMCO og SPC*
- 8. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder og ligebehandling af mænd og kvinder i beskæftigelse og erhverv (omarbejdet udgave)** **Side 25**
- KOM(2004)279
- *Generel indstilling*
- 9. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse vedrørende Fællesskabets rammestrategi om lighed mellem kønnene og Fællesskabets handlingsprogram til fremme af organisationer på europæisk plan, som arbejder for lighed mellem mænd og kvinder** **Side 28**
- *Generel indstilling*
- 10. Gennemgang af medlemslandenes og EU-institutionernes gennemførelse af Beijing Platform for Action** **Side 29**
- *Rådskonklusioner*
- 13. Eventuelt** **Side 31**

3. Revideret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om optisk stråling

- *Politisk enighed*
(*Offentlig debat*)

Baggrund

Den 23. december 1992 forelagde Kommissionen et forslag til direktiv om beskyttelse af arbejdstagerne i forbindelse med udsættelse for fire fysiske agenser, støj, vibrationer, elektromagnetiske felter samt optisk stråling for Rådet (KOM (92) 560 endelig udg. SYN 449).

Den 20. april 1994 fremsatte Parlamentet en lang række ændringsforslag (dok. 5059/93 SOC 88), og på baggrund heraf udarbejdede Kommissionen den 8. juli 1994 et ændringsforslag (dok. 8392/94 SOC 209), som medtog en del af Parlamentets forslag. Ændringerne var primært af formulermæssig og teknisk karakter.

Den 19. januar 1999 fremlagde det tyske formandskab et ændret forslag til Rådets første direktiv om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes udsættelse for risici på grund af fysiske agenser (vibrationer) - nu vedtaget som direktiv 2002/44/EF. Samtidig blev det tilkendegivet, at der efterfølgende skulle udarbejdes direktiver for de øvrige fysiske agenser, omfattet af Kommissionens oprindelige forslag.

Den 18. januar 2001 fremlagde det svenske formandskab et ændret forslag til Rådets direktiv om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes udsættelse for fysiske agenser (støj) - nu vedtaget som direktiv 2003/10/EF.

Den 9. december 2002 fremlagde det danske formandskab et ændret forslag til Rådets direktiv om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes udsættelse for fysiske agenser (elektromagnetiske felter) - nu vedtaget som direktiv 2004/40/EF.

Det hollandske formandskab har den 19. juli 2004 fremlagt et ændret direktivforslag til Rådets direktiv om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes udsættelse for fysiske agenser (optisk stråling) dok. nr. 10678/04 SOC 318 CODEC 838.

Direktivforslaget bygger på Kommissionens oprindelige forslag, og svarer i øvrigt til direktiverne om støj og om vibrationer og især elektromagnetiske felter for så vidt angår de generelle bestemmelser. Forslaget har hjemmel i TEU art. 137, art. 2.

Indhold

Optisk stråling opdeles i de tre kategorier: Synlig lys samt ultraviolet (UV) og infrarød (IR) stråling. Der skelnes i direktivet mellem kunstige og naturlige kilder. Under den sidste kategori hører solen.

Helbredsskader

Optisk stråling kan forårsage en række skader på øjne og hud og dertil kommer risikoen for varmekollaps samt indirekte skader.

Hudskaderne omfatter solskoldning, termisk forbrænding, tidlig ældning af huden og udvikling af hudkræft. Det er ultraviolet stråling, som kan medføre hudkræft, men man kender ikke de præcise omstændigheder.

Øjenskaderne omfatter skader på binde-, horn- og regnbuehinderne samt på linsen og nethinden. Skader på linsen og nethinden er de alvorligste, da de kan medføre permanent synstab.

Øjet har en naturlig forsvarsmekanisme, når det udsættes for kraftig synlig lys. Den kaldes aversionsresponsen og omfatter blink-refleksen. Øjet har til gengæld ingen naturlig forsvarsmekanisme mod UV- og IR-stråling, som er usynlige.

Kraftig stråling - fx i forbindelse med hårdt fysisk arbejde i kraftig sol - kan medføre overopvarmning af kroppen, hvilket kan resultere i varmekollaps. Varmekollaps er dog absolut et særsyn under danske forhold.

Af indirekte effekter af optisk stråling kan nævnes ozon, som frembringes af UV-stråling, samt risikoen for antændelse af materialer p. g. a. kraftig lys eller infrarød stråling.

Kilder i arbejdsmiljøet

Der skelnes for de kunstige kilders vedkommende mellem lasere og andre kilder (de kaldes henholdsvis kohærente og ikke-kohærente kilder i forslaget). Potentielt skadelige lasere anvendes fx til:

- Materialebearbejdning som boring, skæring og svejsning af metal og plast
- Afstandsmåling, nivellering og som sigtemiddel indenfor bygge- og anlægssektoren
- Kirurgiske indgreb
- Kommunikation i lysledere

Lasere anvendes desuden til en række formål i forbindelse med forskning samt i militæret.

Ud over lasere er der også flg. andre kilder, som kan udsende kraftig optisk stråling:

- Smelteovne til jern-, stål og glasfremstilling (IR-stråling)
- Elektriske tørreanlæg som anvendes til tørring af lak eller papir (IR-stråling)
- Lysbuesvejsning (især UV-stråling og lys)
- Hærdning af lak i grafisk industri og i trævareindustrien (UV-stråling)
- Lamper til sterilisation på hospitaler og i levnedsmiddelindustrien (UV-stråling).

Solen er den vigtigste naturlige strålekilde, og den har betydning ved udendørs arbejde. Brand indgår også i kategorien af naturlige kilder.

Direktivforslagets grænseværdier er for de kunstige kilders vedkommende i overensstemmelse med WHO/ICNIRPs (International Commission of Non-Ionizing Radiation Protection) anbefalinger. Overholdelse af disse grænseværdier sikrer mod alle kendte skadelige virkninger af optisk stråling.

Der er ikke grænseværdier for eksponering for solstråling i forslaget, men der er krav om, at risikoen for skadelige helbredseffekter skal minimeres.

Danske regler

Der findes i dag ikke på arbejdsmiljølovens område specifikke regler eller grænseværdier. Området reguleres efter bekendtgørelserne om tekniske hjælpemidler og arbejdets udførelse suppleret med internationale normer (ICNIRP's anbefalinger suppleret med CEN- og CENELEC-standarder).

For søfart og fiskeri findes arbejdsmiljøreglerne i Teknisk Forskrift A om arbejdsmiljø til søs. For offshore sektoren gælder lov om visse havanlæg. For luftfartsområdet gælder lov om luftfart.

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

I forbindelse med fremsættelse af sit oprindelige direktivforslag anførte Kommissionen, at alle medlemslandene enten har en særlig eller en generel lovgivning, der henviser til internationale normer for beskyttelse mod risici som følge af de former for fysiske agenser, der er omhandlet i direktivet.

Imidlertid er de nationale bestemmelser forskellige fra medlemsstat til medlemsstat, og de har ikke samme dækningsområder. Der opstår således betydelige geografisk betingede uligheder.

Kommissionen anfører videre, at alle arbejdstagere inden for Fællesskabet har krav på en vis minimumsbeskyttelse af deres sundhed, især når disse som led i det indre marked begiver sig fra en medlemsstat til en anden for der at udøve deres erhverv.

Dette gør det berettiget at anvende EØF-Traktatens artikel 137, stk. 2 for i løbet af den videre udvikling at gennemføre en harmonisering af forholdene på dette område. Forslaget skønnes derfor at være i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Høring

Der er i forbindelse med høringen af det oprindelige forslag fremkommet følgende bemærkninger:

Bemærkninger modtaget fra LO

LO har oplyst, at man kan støtte udarbejdelsen af direktivet og har særligt bemærket, at direktivets grænseværdier også bør omfatte de former for stråling, som forårsages af naturlige kilder.

LO finder, at der også bør fastsættes grænseværdier for de intervaller af optisk stråling, hvor der i forslaget ikke er specificeret grænseværdier.

LO finder videre, at artiklen om helbredsundersøgelser bør affattes efter samme principper, som findes i direktivet om kemiske agenser.

LO har endvidere bedt om, at Beskæftigelsesministeriet belyser nærmere beskrevne problemstillinger over for EF-specialudvalget.

Bemærkninger modtaget fra DA

DA finder, at direktivforslagets grænseværdier primært henvender sig til producenter af arbejdsudstyr, der ved at producere i henhold til de vedtagne standarder kan sikre sig, at grænseværdierne overholdes.

DA finder det positivt, at direktivforslaget ikke både anvender aktionsværdier, og grænseværdier baseret på ICNIRP's anbefalinger.

DA finder, at vejledninger vil være en absolut betingelse for at sikre en rimelig ensartet implementering og håndhævelse i medlemsstaterne og muliggøre det for arbejdsgiverne at opfylde direktivkravene.

DA finder videre, at direktivforslaget indebærer unødvendig skiltning og afstribningsindsats i forbindelse med visse svejseoperationer, hvor manglende brug af personlige værnemidler vil medføre, at grænseværdierne overskrides.

Bemærkninger modtaget fra Dansk Metal

Der henvises ovenfor til bemærkninger modtaget fra LO.

Tidligere forelæggelse

Forslaget har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget vil ikke for arbejdsmiljølovens område kræve lovændringer, men det skønnes, at direktivet må gennemføres ved udarbejdelse af en særlig bekendtgørelse. Der skønnes ikke at være statsfinansielle konsekvenser.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget skønnes ikke at få samfundsøkonomiske konsekvenser.

4. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv til ændring af direktiv 2003/88/EF om arbejdstid

KOM(2004)607

- *Generel indstilling*

Baggrund

Kommissionen har den 22. september 2004 fremlagt et direktivforslag om ændring af direktiv 2003/88/EF vedrørende visse aspekter af organiseringen af arbejdstiden (KOM(2004)607). Forslaget har hjemmel i TEF art. 137.

Forslaget er udformet på baggrund af en høring af medlemslandene, som Kommissionen iværksatte i foråret 2004.

Formålet med forslaget er i høj grad at få løst de problemer i forhold til arbejdstilrettelæggelsen i medlemsstaterne, som blev skabt med SIMAP-dommen og forstærket med JAEGER-dommen. Inden fremsættelsen af forslaget har Kommissionen i overensstemmelse med traktatens artikel 138 inddraget arbejdsmarkedets parter, der imidlertid meddelte Kommissionen, at man ikke ønskede at indlede forhandlinger om en aftale i medfør af traktatens artikel 139.

Om SIMAP- og JAEGER-dommene kan det anføres, at førstnævnte dom fastslog, at rådighedsvagter, der tilbringes på arbejdsstedet, skal medregnes til arbejdstiden, hvilket betød, at det i en række brancher, herunder i særdeleshed sundhedssektoren, ville blive meget vanskeligt at opfylde direktivets krav om, at der højst må arbejdes 48 timer om ugen i gennemsnit. Sidstnævnte dom bekræftede dette og knæsatte desuden, at kompenserende hviletid skal afvikles i fuld udstrækning umiddelbart efter arbejdstids ophør.

Ifølge det gældende arbejdstidsdirektiv skulle den såkaldte ”opt out”-bestemmelse i artikel 22 tages op til overvejelse, og også dette afspejles i det fremsatte forslag.

Indhold

Direktivforslaget indeholder tre hovedelementer, som netop har de problemstillinger, der udspringer af SIMAP- og JAEGER-dommene, før øje. Desuden indebærer forslaget en opstramning af den ovenfor nævnte ”opt out” (hvorefter lønmodtagere individuelt kan fraskrive sig loftet på maksimalt 48 timers arbejde om ugen i gennemsnit). Disse elementer gennemgås nedenfor:

- 1) Det foreslås, at inaktiv rådighedstid ikke medregnes til arbejdstiden. I den forbindelse indføres nye **definitioner af rådighedstid og inaktiv rådighedstid**.
- 2) Det foreslås, at der gives mulighed for at **udvide referenceperioden** for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fra udgangspunktet på fire måneder op til 12 måneder ved lovgivning, hvilket hidtil kun har været muligt i medfør af kollektiv overenskomst.
- 3) Det foreslås, at **kompenenserende hviletid** skal afvikles inden for rimelig tid og ikke senere end efter 72 timer.

4) ”Opt out”-en bibeholdes, men i beskåret form, idet der kun må arbejdes mere end 65 timer om ugen i referenceperioden, hvis den enkelte lønmodtagers adgang til at aftale sig ud af loftet på 48 timer har hjemmel i en kollektiv overenskomst eller aftale. Desuden fastsættes det, at sådanne aftaler ikke kan indgås i forbindelse med ansættelsen eller i en eventuel prøvetid. Muligheden for at indgå individuelle aftaler om at se bort fra loftet på 48 timer skal være hjemlet i overenskomst, men i tilfælde, hvor der ikke findes en overenskomst eller repræsentanter, der kan indgå aftaler på arbejdstagerens vegne, kan der ved lov gives adgang til at indgå sådanne individuelle aftaler. Det anføres endelig, at direktivet og i særdeleshed ”opt out’en” skal tages op til overvejelse 5 år efter, at direktivforslaget træder i kraft.

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Direktivforslaget vurderes som værende i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet, da der er tale om et forslag om ændring af et direktiv på baggrund af to domme, der har givet anledning til betydelige problemer i medlemslandene.

Gældende dansk ret

Reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid og de definitioner, der er relevante i den forbindelse, findes i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004.

Regler om afvikling af hviletid mv., herunder hvordan rådighedsvagter skal behandles i den forbindelse, findes i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv., som har hjemmel i arbejdsmiljøloven.

De særlige arbejds- og hviletidsregler for fiskere på havgående fiskeskibe er gennemført i dansk ret ved bekendtgørelse nr. 516 af 21. juni 2002 om fiskeres hviletid mv.

For så vidt angår offshore-området udgøres retsgrundlaget af bekendtgørelse nr. 630 af 1. juli 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på havanlæg, som har hjemmel i lov nr. 292 af 10. juni 1981 om visse havanlæg med senere ændringer. Idet man gennem denne bekendtgørelse har gennemført regler, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau, gælder lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet ikke for dette område, jf. § 1, stk. 4, i lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004.

Høring

Forslaget har været sendt i høring i EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold. Følgende hørings svar er modtaget:

DA finder generelt, at Kommissionens direktivforslag slet ikke i tilstrækkelig grad bidrager til at øge fleksibiliteten på det europæiske arbejdsmarked. DA finder mere konkret, at fastholdelsen af en referenceperiode på som udgangspunkt fire måneder ikke afspejler den europæiske virkelighed. Efter DAs opfattelse burde direktivet i stedet direkte hjemle parternes adgang til at aftale en længere referenceperiode end de foreslåede 12 måneder. DA støtter, at medlemsstaterne får mulighed for ved lov at fastsætte referenceperioden for den maksimale ugentlige arbejdstid til 12 måneder. Herved bliver der mulighed for at ligestille den del af arbejdsmarkedet, hvor

reguleringen sker på grundlag af individuelle kontrakter med den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet. DA anerkender endvidere, at definitionerne af rådighedstid og inaktiv rådighedstid hjælper til at løse problemer for alle virksomheder med overvågningsopgaver, hvor det er nødvendigt at have et beredskab. DA fastholder samtidig, at definitionen af arbejdstid generelt er for bred, hvilket også er årsag til problemerne med rådighedsvagter. Efter DA's opfattelse er det vanskeligt at se den nærmere begrundelse for indførelsen af en 72 timers-grænse ved afholdelse af kompenserende hvileperioder. Man burde i denne forbindelse i højere grad tage udgangspunkt i praksis i de forskellige medlemsstater. DA savner endvidere argumenter i forslaget for at foretage stramninger i adgangen til individuelt at aftale, at 48-timersreglen ikke finder anvendelse. Tværtimod er anvendelsen af denne mulighed for at fravige 48-timers reglen ved individuel aftale i god overensstemmelse med reglerne på den del af arbejdsmarkedet, hvor løn- og ansættelsesvilkår fastsættes ved individuel kontrakt.

EA er tilfredse med forslaget med hensyn til indførelsen af inaktiv tid og udvidelsen af referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

DSI vurderer, at ændringerne, der foreslås, kan være til betydelig fordel med hensyn til regelafklaring og konkret planlægning for de mennesker, som har forskellige hjælpeordninger, eksempelvis efter lov om socialservice § 77.

FTF vender sig generelt imod de ændringer, der foreslås, idet ændringerne angiveligt forringer lønmodtagernes vilkår. FTF finder, at der ikke er behov for at give mulighed for en udvidelse af referenceperioden til 12 måneder ved lov, da der i dag er mulighed for en sådan udvidelse via kollektive overenskomster. I den forbindelse nævner FTF, at det forekommer uacceptabelt, at der åbnes for en 65 timers uge over en meget lang periode. I relation til forslagene om rådighedstid, inaktiv tid og kompenserende hviletid finder FTF, at der er tale om en forringelse af lønmodtagernes sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold og af forholdet mellem arbejds- og familieliv. Endelig finder FTF, at forslaget om generel adgang til ved individuel aftale at fravige reglen om gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 48 timer udgør en forringelse af lønmodtagernes vilkår på det danske arbejdsmarked.

AC mener på det overordnede plan, at direktivforslaget primært tilgodeser arbejdsgiversidens ønske om fleksibilitet, og at det kan underminere det danske overenskomstsystem, da muligheden for at indgå individuelle aftaler om at fravige arbejdstidsbestemmelserne kan udgøre et incitament til ikke at indgå nye kollektive aftaler og til ikke at forny de eksisterende. AC fraråder dansk opbakning til de af Kommissionen foreslåede ændringer. AC fraråder desuden indførelsen af de to nye arbejdstidsbegreber, da betydningen og rækkevidden af dem skaber betydelig usikkerhed og uklarhed. Hvis de nye tidsbegreber alligevel fastholdes, skal AC som et minimum anmode om, at usikkerheden om begrebernes indbyrdes sammenhæng, herunder hvorvidt inaktiv kan betragtes som hviletid, afklares, inden et endeligt direktiv vedtages. I relation til forslaget om udvidelsen af referenceperioden finder AC, at fravigelse fra hovedreglen om en fire måneders referenceperiode kun bør kunne ske på basis af aftaler mellem parterne. AC finder endvidere forslaget om kompenserende hviletid meget uheldigt, da det vil kunne medføre urimeligt lange og helbredstruende arbejdsperioder for lønmodtagere. AC mener, at en sådan bestemmelse helt bør udgå, da referenceperioderne allerede i dag kan udvides efter nærmere

aftale. I forhold til ”opt out”-en ser AC positivt på, at Kommissionen har søgt at stramme op på anvendelsen heraf, men foretrækker, at muligheden helt fjernes. Efter AC’s opfattelse sættes arbejdstiden reelt op til 65 timer om ugen, og de beskyttelsesforanstaltninger, direktivet opstiller, er intet værd. Som minimum foreslår AC, at arbejdsgiver tillægges bevisbyrden for, at betingelserne for at anvende ”opt out”-en er iagttaget.

Det Kommunale Kartel (KK) finder det overordnet uacceptabelt, at Kommissionen i et arbejdsmiljødirektiv foreslår forringelser af lønmodtagernes sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold. KK vurderer, at denne nye praksis ikke er i overensstemmelse med traktatens mål. Mere konkret betragter KK forslaget om kompenserende hviletid som en klar forringelse. KK foreslår, at direktivet som minimum bør indeholde bestemmelser om, hvor ofte en hvileperiode kan udskydes, og om det kan gælde flere dage i træk. Udskydelsesmuligheden i så lang en periode er dybt kritisabel under hensyn til den enkeltes sundhed og sikkerhed.”

KL hilser Kommissionens forslag velkomment. KL fremhæver vigtigheden af, at de nye definitioner og bestemmelser om hviletid i forslaget gennemføres. KL opfordrer til, at eventuelle mindre problemer, der måtte blive påpeget, ikke kommer til at dominere den danske holdning til forslaget.

LO er overordnet af den opfattelse, at direktivforslaget er et skridt i den forkerte retning. De nye definitioner vil ifølge LO gøre det vanskeligere at skabe sammenhæng mellem arbejds- og familieliv, og det vil rejse nye fortolkningsspørgsmål. Hvis det skulle være muligt at definere rådighedstid som andet end arbejdstid, bør det ikke kunne ske uden hjemmel i kollektiv overenskomst. LO er betænkelig ved muligheden for at udskyde afvikling af kompenserende hviletid i op til 72 timer, da en sådan forringelse af arbejdstidsreglerne vil kunne medføre, at lønmodtagere får endog meget lange arbejdsperioder uden hvil. LO tager skarp afstand fra forslaget om, at referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal kunne udvides til 12 måneder ved lov alene efter konsultation med arbejdsmarkedets parter, da en sådan mulighed vil svække incitamentet til at indgå kollektive overenskomster. Dog finder LO, at de foreslåede præciseringer omkring referenceperioden er hensigtsmæssige. Efter LO’s opfattelse burde direktivforslaget indeholde en udfasning af ”opt out’en” frem for blot en mindre indskrænkning heraf. Det er således uacceptabelt, at det fortsat er muligt at have en ugentlig arbejdstid på 65 timer på det europæiske arbejdsmarked, og LO tager det for givet, at ”opt out’en” heller ikke vil blive udnyttet i Danmark fremover.

Amtsrådsforeningen (ARF) mener overordnet, at Kommissionens forslag er et konstruktivt forsøg på at rette op på de problemer, som SIMAP- og Jaegerdommen skabte for arbejdstilrettelæggelsen i blandt andet sygehusvæsenet og på sociale døgninstitutioner. ARF vurderer, at indførelsen af begrebet inaktiv tid under vagt er helt essentielt for at imødegå nogle af de problemer, som EF-domstolens afgørelser skabte for varetagelsen af den offentlige service i Danmark. ARF støtter derfor varmt Kommissionens forslag om indførelse af begrebet inaktiv tid. ARF finder endvidere, at forslaget om kompenserende hviletid vil genindføre den fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, som ikke mindst er vigtig i perioder med eksempelvis vakante stillinger, ferieafholdelse eller sygdom blandt personalet. ARF hilser ligeledes Kommissionens forslag om udvidelse af referenceperioden velkomment, da også

det vil bidrage til at sikre fleksibiliteten. Endelig finder ARF det vigtigt, at forslaget om en stramning af ”opt out”-mulighederne ikke kommer til at blokere for gennemførelsen af Kommissionens øvrige ændringsforslag.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Med de to nævnte domme skal også de danske regler forstås på en måde, der giver vanskeligheder omkring tilrettelæggelsen af vagter, placeringen af hviletid og bemandingsmæssige forhold i visse brancher. Den forøgede fleksibilitet, der ligger i direktivforslaget, vil kræve ændringer i dansk lovgivning, så arbejdstidsreglerne tilgodeser såvel samfundets som arbejdstagers og arbejdsgivers behov.

De nye definitioner af rådighedstid vil skulle indarbejdes i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, mens den hjemmel, der er i § 9 til at udnytte direktivets undtagelsesmuligheder, hvortil ”opt out’en” hører, hidtil ikke har været anvendt. En eventuel udvidelse af referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid vil kunne gennemføres med hjemmel i § 9.

Hvis direktivforslaget vedtages vil der endvidere skulle foretages ændringer i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv.

Forslaget vurderes ikke at have statsfinansielle konsekvenser.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have samfundsøkonomiske konsekvenser.

5. Ændringsforslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om arbejdsvilkår for vikariansatte

KOM(2002)149

- *Politisk enighed*
(*Offentlig debat*)

Baggrund

Kommissionen oversendte den 25. marts 2002 et direktivforslag om arbejdsvilkår for vikariansatte til Rådet (KOM (2002)149 endelig). Forslaget er et minimumsdirektiv og fremsættes med hjemmel i TEU artikel 137, stk. 2, hvilket indebærer fælles beslutningsprocedure, jf. artikel 251 i TEU.

Forslaget blev fremsat i umiddelbar forlængelse af en række tidligere forslag fra Kommissionens side om vikariansatte og forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk plan (i henhold til artikel 3 i den sociale protokol, nu TEF art. 138), der blev afsluttet uden resultat den 21. maj 2001.

Parternes forhandlinger muliggjorde dog efter Kommissionens opfattelse, at der kunne identificeres en fælles platform, der indikerede, at parterne havde været tæt på at nå til enighed. De punkter, hvor parterne angiveligt nåede til enighed, er inkorporerede i forslaget, og der er udarbejdet forslag til yderligere bestemmelser, som skal løse de resterende problemer.

Kommissionen præsenterede forslaget på Rådsmødet den 3. juni 2002.

Kommissionen har efter Europa-Parlamentets behandling den 28. november 2002 fremsat et ændringsforslag (KOM (2002) 701 endelig). Forslaget indeholder mindre ændringer og præciseringer.

Endelig har det græske formandskab fremlagt en række ændringsforslag op til rådsmødet i juni 2003.

Nedenfor beskrives forslaget, som det ser ud efter indarbejdelsen af disse ændringsforslag.

Indhold

Forslaget har til formål at etablere et generelt princip om ligebehandling, hvorefter vikarbureauansatte vikarer skal sikres mindst samme basale arbejdsbetingelser, som hvis vikarerne blev ansat direkte på brugervirksomheden med et identisk eller tilsvarende arbejde.

Det følger endvidere af forslaget, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, gennem kollektive aftaler, at etablere arbejdsvilkår, som afviger fra princippet om ligebehandling, så længe der sikres et passende beskyttelsesniveau for de vikariansatte.

Anvendelsesområde (artikel 1).

Direktivet skal finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold mellem et vikarbureau (arbejdsgiver) og en arbejdstager, der placeres hos en brugervirksomhed og arbejder under dennes overvågning/instruktion.

Efter høring af arbejdsmarkedets parter kan medlemsstaterne bestemme, at direktivet ikke skal finde anvendelse på ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold indgået under et særligt offentligt eller offentligt støttet uddannelses-, integrations- eller efteruddannelsesprogram.

Formål (artikel 2)

Formålet med forslaget er at forbedre væsentlige ansættelsesforhold for vikariansatte ved at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling for vikarer. Formålet er endvidere at etablere en passende ramme for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage til et gnidningsfrit arbejdsmarked.

Definitioner (artikel 3)

Forslaget indeholder definitioner af følgende begreber: arbejdstager, vikariansat, udsendelse, vikarbureau, brugervirksomhed og basale arbejds- og ansættelsesvilkår.

Arbejdstagerbegrebet skal i henhold til direktivets art. 3, stk. 1 litra a defineres ud fra det nationale arbejdstagerbegreb, dvs. som personer, der i henhold til national ansættelsesret nyder beskyttelse som arbejdstager.

En vikariansat defineres i art. 3, stk. 1 litra b, som har indgået en arbejdsaftale mv. med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed.

Udsendelse defineres i artikel 3, stk. 1 c, som den periode, hvor vikaren er placeret i brugervirksomheden.

Brugervirksomhed defineres i artikel 3, stk. 1 d, som enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse vikaren midlertidig udfører en arbejdsopgave.

Som basale arbejds- og ansættelsesvilkår defineres i artikel 3, stk. 1, f, arbejds- og ansættelsesvilkår, er arbejdstid, hvileperioder, natarbejde, betalt ferie og offentlige fridage og aflønning.

Direktivet berører i henhold til artikel 3, stk. 2, ikke national lovgivning vedrørende definitionen af aflønning, arbejdsaftale, ansættelsesforhold eller arbejdstager.

Revision af restriktioner eller forbud (artikel 4)

Restriktioner eller forbud mod vikararbejde, som kan opretholdes, skal være begrundet med en generel interesse særligt med hensyn til beskyttelsen af arbejdstagerne. Medlemsstaterne skal revurdere restriktioner eller for at afgøre, om de særlige forhold fortsat er til stede. Kommissionen skal orienteres om revurderingen, og hvor en restriktion opretholdes, skal medlemsstaten informere Kommissionen om, hvorfor man anser restriktionen for nødvendig og begrundet.

Ligebehandlingsprincippet (artikel 5)

Hovedreglen i artikel 5, stk. 1 er, at basale arbejds- og ansættelsesvilkår for vikariansatte mindst skal svare til, hvis vikaren var blevet ansat direkte i brugervirksomheden.

Forslagets artikel 5, stk. 2, gør det muligt at afvige fra princippet, når vikarer har en permanent ansættelseskontrakt med et vikarbureau og modtager løn herfra i mellemperioder mellem to udsendelser.

Medlemsstaterne kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå kollektive aftaler, der afviger fra ikke-forskelsbehandlingsprincippet, forudsat at der bevares et rimeligt beskyttelsesniveau for vikariansatte i artikel 5, stk. 3.

Undtagelse kan endvidere ifølge forslaget artikel 5, stk. 4, gøres for vikarer, der har en eller flere opgaver for den samme brugervirksomhed, når opgaven kan blive fuldført i en periode, der ikke overstiger seks uger. Der skal introduceres passende foranstaltninger, der skal forhindre misbrug i anvendelsen af bestemmelsen. Det græske formandskab foreslog, at denne artikel slettes, idet undtagelsesvilkårene i stedet fastlægges i et nyt stk. 3 i art. 11, jf. nedenfor.

Gennemførelsen af ligebehandlingsprincippet skal fastsættes af medlemsstaten efter konsultation af arbejdsmarkedets parter. Bestemmelsen kan endvidere gennemføres via kollektiv aftale mellem arbejdsmarkedets parter på passende niveau.

Adgang til permanent beskæftigelse (artikel 6)

Forslaget fastsætter, at vikariansatte skal informeres om ledige stillinger i brugervirksomheden. Klausuler, der forbyder eller som hindrer indgåelse af en permanent ansættelsesaftale mellem vikaren og brugervirksomheden efter udløbet af en vikariansættelse, skal betragtes som ugyldige og ulovliggøres.

Endvidere foreslås det, at vikarbureauer ikke må tage gebyr for at formidle, at arbejdstagere ansættes i en brugervirksomhed. Vikariansatte skal sikres adgang til sociale goder i brugervirksomheden, medmindre der er objektive grunde til at nægte dette.

Repræsentation (artikel 7)

Vikariansatte skal ifølge forslaget medregnes i vikarbureauet, når der fastsættes grænser med hensyn til organer, der repræsenterer arbejdstagere i henhold til national lovgivning eller fællesskabslovgivning i vikarbureauet.

Information (artikel 8)

Brugervirksomheden skal ifølge forslaget give passende information om anvendelsen af vikarer, når der gives information om beskæftigelsen i virksomheden til organer, der repræsenterer arbejdstagerne, og som er nedsat i henhold til national eller fællesskabslovgivning.

Gennemførelse (artikel 11)

Artiklen indeholder de sædvanlige bestemmelser om gennemførelse. Det græske formandskab foreslog indsættelse af et nyt stk. 3 vedr. undtagelsesvilkårene, hvorved artikel 5, stk.4, i Kommissionens forslag slettes. Der foreslås således en 5-års

overgangsperiode. I denne periode har medlemsstaterne mulighed for ikke at anvende ligebehandlingsprincippet ved ansættelser af under X måneders varighed. Inden udløbet af overgangsperioden skal Kommissionen udarbejde en rapport mv. Fra overgangsperiodens udløb og indtil Kommissionen mfl. har truffet beslutning om at fremsætte ændringsforslag, kan undtagelsen fra ligebehandlingsprincippet fortsat anvendes for en periode af 3 år for ansættelse af en varighed på under Y uger.

Danske regler

Der er ingen særskilt lovregulering af vikarbureauansattes ansættelsesforhold i Danmark. Ifølge retspraksis er vikarbureauansatte omfattet af ansættelsesbevisloven, hvorimod vikarbureauansatte, der udfører arbejde dækket af funktionærloven, ifølge domspraksis ikke er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, da der ikke foreligger et tjenesteforhold

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen begrundet et fællesskabsdirektiv om vikaransattes arbejdsforhold med, at der er behov for at udvide princippet om ikke-forskelsbehandling mellem vikaransatte og sammenlignelige arbejdstagere fra brugervirksomheden, som for indeværende kun gælder i ni medlemsstater, til hele EU. Kommissionen peger endvidere på, at EU-lovgivningsprogrammer om vikaransatte vil imødekomme et ønske fra arbejdsmarkedets parter og brancheorganisationer på EU-plan samt arbejdsmarkedsparter inden for vikarsektoren.

Kommissionen finder, at forslaget ligger inden for proportionalitetsprincippets rammer, da der foreslås minimumsbeskyttelse, og det herefter overlades til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at lave enhver tilpasning, som måtte være nødvendig for at tage hensyn til særlige nationale forhold. Den ramme, der etableres ved direktivforslaget, er således ifølge Kommissionen fleksibel.

Af politiske grunde finder regeringen det tvivlsomt, om der er behov et direktiv på dette område. Såfremt forhandlingerne udmønter sig i et direktivforslag, som imødekommer de danske krav til et sådant, herunder ikke mindst sikrer medlemslandene mulighed for at tilpasse en regulering af vikaransattes ansættelsesforhold til de eksisterende nationale forhold, vil regeringen imidlertid kunne tilslutte sig Kommissionens synspunkter.

Høring

Kommissionens oprindelige forslag har været sendt i høring i EF-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold.

Direktivforslaget griber efter **DA's**, **SALA's** og **KL's** opfattelse ind i danske overenskomstforhold, bl.a. på grund af sammenligningsfaktoren. Rammerne og behandlingen af lønspørgsmål og overenskomstforhold er efter parternes opfattelse udelukkende undergivet national kompetence. Dette følger af TEF's artikel 137, stk. 6, om organisationsret.

DA finder heller ikke, at Kommissionen i sin begrundelse for direktivforslaget i tilstrækkeligt omfang har dokumenteret et behov for fællesskabsregler på området. Direktivforslaget vil næppe skabe flere jobs og er efter **DA** og **KL's** opfattelse i

modstrid med både EU's egen Lissabon-strategi og konklusionerne om bl.a. fleksibilitet, jobskabelse og forenkling af administrative rammer fra Barcelona-topmødet. **DA** kan heller ikke støtte, at man ønsker at regulere lønspørgsmål i direktivet.

DA finder, at fastlæggelse af en karenperiode (artikel 5, stk. 4) bør ske nationalt. Perioden bør under alle omstændigheder være længere end seks uger og ikke mindre end tre måneder.

Samlet set kan **DA** og **SALA** ikke støtte, at det foreliggende direktivforslag fremmes. **KL** anbefaler, at Danmark arbejder for, at direktivet sendes tilbage til arbejdsmarkedets parter til fornyede forhandlinger, samt at Danmark sikrer, at alle lønbestemmelser i direktivet under alle omstændigheder fjernes.

Lederne finder det som udgangspunkt ikke hensigtsmæssigt, at man på europæisk plan foretager en fælles detailregulering af vikaransattes ansættelsesforhold.

Lederne indstiller, at der fra dansk side arbejdes for, at et eventuelt direktiv i videst muligt omfang overlader reguleringen af vikarbureauansattes ansættelsesvilkår til arbejdsmarkedets parter i de enkelte lande.

LO støtter generelt, at der udfoldes bestræbelser for at regulere arbejdsforholdene for vikarer. **LO** er uenig i direktivets "indbyggede målsætning" om, at andelen af vikaransættelser skal øges og lægger i den forbindelse vægt på, at overenskomstbestemmelser, der f.eks. forpligter arbejdsgivere til at efterspørge arbejdskraft i de lokale forbund inden vikaransættelse anvendes, ikke må anfægtes af forslaget.

LO finder, at Kommissionen i den generelle redegørelse for de forudgående forhandlinger med parterne ikke loyalt har gengivet arbejdstagersidens holdninger, og at det derfor ikke er korrekt, når Kommissionen giver udtryk for, at direktivet er baseret på de punkter, hvor parterne under forhandlingerne var nået til enighed.

LO er uenig i den minimumsgrænse på seks uger, som fremgår af artikel 5, stk. 4, idet man finder, at det vil gøre direktivet virkningsløst på en lang række områder.

Tidligere forelæggelser

Forslaget har været forelagt Folketingets Europaudvalg den 31. maj 2002, den 4. oktober 2002, den 29. november 2002, den 28. februar 2003 og den 1. oktober 2004 til orientering samt den 28. maj 2003 til forhandlingsoplæg.

Lovmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Vedtagelse af forslaget vil indebære, at der skal gennemføres (opsamlings-) lovgivning om vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold, herunder fastsættelse af et ikke-forskelsbehandlingsprincip. Vikarers retsstilling i forhold til funktionærloven vil formentlig ligeledes skulle ændres.

Forslaget skønnes ikke at ville have statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslagets samfundsøkonomiske konsekvenser skønnes at være begrænset til de eventuelle sager, der måtte opstå som følge af ny lovgivnings-/overenskomst regulering med hensyn til vikarbureauansatte vikarers ansættelsesforhold.

Det vurderes, at en gennemførelse af direktivet med en meget kort venteperiode risikerer at ville kunne medføre mindre fleksibilitet på det danske arbejdsmarked.

6. Kommissionens årlige rapport om indvandring og integration

KOM(2004)508

- *Godkendelse af EMCOs udtalelse*

Bidrag fra Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

1. Indledning

Det Europæiske Råd drøftede på sit møde i Thessaloniki i juni 2003 spørgsmålet om udvikling af en fælles politik vedrørende integration af tredjelandsstatsborgere, der opholder sig lovligt på EU's område. I den forbindelse opfordrede Det Europæiske Råd Kommissionen til at udarbejde en årlig rapport om indvandring og integration i Europa med henblik på at kortlægge oplysninger om indvandring i EU som helhed samt politikker og praksis på indvandrings- og integrationsområdet.

På rådsmødet (retlige og indre anliggender) den 19. juli 2004 præsenterede Kommissionen sin første årlige rapport om indvandring og integration af 16. juli 2004.

På rådsmødet (beskæftigelse mv.) den 6. – 7. december 2004 forventes Rådet at godkende en udtalelse af 19. oktober 2004 fra Beskæftigelsesudvalget under Rådet (EMCO) vedrørende rapporten om indvandring og integration.

2. Indhold

Kommissionens årsrapport om indvandring og integration indeholder et overblik over og analyse af tendenserne for så vidt angår indvandring i EU. Endvidere indeholder rapporten oplysninger om tiltag i de nationale integrationspolitikker, herunder om indvandreres beskæftigelsessituation. Kommissionens oplysninger om nationale foranstaltninger baserer sig på den informationsudveksling vedrørende integrationstiltag, der finder sted mellem de af medlemsstaterne etablerede nationale kontaktpunkter for integration, de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen og de nationale handlingsplaner for social integration.

Videre omtaler rapporten tiltag på EU-plan, der fastlægger fælles minimumsstandarder for tredjelandsstatsborgeres rettigheder og forpligtelser. Som eksempler kan nævnes Rådets direktiv om familiesammenføring og Rådets direktiv om tredjelandsstatsborgeres status som fastboende udlændinge.

Endvidere omfatter rapporten Kommissionens analyse af behovet for bedre koordinering af EU-politikken og erfaringsudveksling mellem medlemsstaterne vedrørende integration og beskæftigelse, på uddannelsesområdet og på indvandringsområdet. Endelig berøres de økonomiske aspekter af indvandring.

I EMCOs udtalelse vedrørende rapporten anføres betydningen af indvandring for den sociale og økonomiske udvikling i EU og vigtigheden af, at indvandrings- og integrationsspørgsmål inddrages i alle relevante politikker, herunder i beskæftigelsesstrategien.

EMCO hilser blandt andet initiativet vedrørende fastlæggelse af fælles grundlæggende principper om integrationspolitik, som vedtaget i form af rådskonklusioner på rådsmødet (retlige og indre anliggender) den 19. november 2004, velkomment.

I EMCO's udtalelse understreges, at integrationspolitik først og fremmest er medlemsstaternes ansvar, men at det er i medlemsstaternes interesse at forfølge strategier indenfor en fælles ramme, at midlerne til at opnå succesfuld integration på arbejdsmarkedet kan variere fra medlemsstat til medlemsstat, og at blandt andet antidiskrimination og sikring af, at indvandrere forstår modtagerlandets værdier og grundlæggende normer, er vigtige områder at være opmærksom på. Endvidere fremhæves mulighederne for opkvalificering og anerkendelse af opnåede kvalifikationer som vigtige for at forbedre indvandreres beskæftigelse.

EMCO finder, at der er behov for at skabe bedre muligheder for at forudsige behovet på arbejdsmarkedet samt for at identificere indvandreres kvalifikationer og fremtidig mangel på arbejdskraft blandt andet ved samarbejde mellem medlemsstaterne og via dataindsamling og statistik.

Det fremhæves, at arbejdet med integration på arbejdsmarkedet skal baseres på eksisterende processer, herunder særligt den europæiske beskæftigelsesstrategi.

3. Specialudvalget vedrørende Asyl- og Indvandringssamarbejdet

Sagen har været i skriftlig høring i Specialudvalget vedrørende Asyl- og Indvandringssamarbejdet (SPAIS).

Institut for Menneskerettigheder har anført, at man ikke har haft mulighed for at fremkomme med bemærkninger indenfor den fastsatte tidsramme.

4. Europa-Parlamentet

Europa-Parlamentet skal ikke høres.

5. Nærhedsprincippet

Nærhedsprincippet har ikke relevans for sagen.

6. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Kommissionens rapport har hverken lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

7. Tidligere forelæggelser for Folketingets Europaudvalg og Folketingets Udvalg for Udlændinge- og Integrationspolitik

Sagen har været forelagt for Folketingets Europaudvalg og Folketingets Udvalg for Udlændinge- og Integrationspolitik forud for rådsmødet (retlige og indre anliggender) den 19. juli 2004, hvor Kommissionen præsenterede sin årsrapport om ind-

vandring og integration. Det bemærkes, at rapporten på tidspunktet for forelæggelsen endnu ikke forelå.

- 7. Den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden i forhold til Lissabon-strategien**
- a) Rapport om formandskabets aktiviteter**
 - b) Rapport fra Højniveaugruppen (Kok-rapporten)**
 - c) Udtalelse fra EMCO og SPC**
 - *Politisk debat*
 - *Godkendelse af udtalelse fra EMCO og SPC*

Baggrund

Det nederlandske EU-formandskabs overordnede tema på beskæftigelses- og socialområdet er: "A social Europe: responsive to change" med undertitlen "It's time for action!". Temaet blev søsat under det uformelle ministermøde den 8.-10. juli i år i Maastricht og er blevet fulgt op på en række konferencer og ekspertmøder. Formålet har været at yde et bidrag til forberedelse af revisionen af EU's social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, hvis anden fase dækker perioden 2006-2010. Formandskabet ønsker at sikre, at dagsordenen i højere grad end hidtil rettes mod opfyldelse af Lissabon-målene.

Formandskabet vil samle resultaterne af drøftelserne i en rapport til Rådet med henblik på en politisk debat på rådsmødet den 7. december. Formandskabet ønsker dermed at kunne levere et afgørende input til Kommissionens overvejelser vedrørende dets forslag til den reviderede social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, som forventes fremlagt ultimo januar 2005.

Formandskabets arbejde føder dermed også ind i den kommende midtvejsevaluering af Lissabon-strategien. Det Europæiske Råd anmodede i marts 2004 den tidligere nederlandske premierminister Wim Kok om at stå i spidsen for en Højniveau-gruppe med henblik på at modtage et uafhængigt bidrag til denne evaluering. Evalueringen med en række konkrete forslag til prioritering og fokusering af Lissabon-strategien i perioden 2006-2010 blev offentliggjort den 3. november 2004 og præsenteret på DER den 4.-5. november 2004. DER anmodede ved den lejlighed Kommissionen om at inddrage disse forslag i arbejdet med et udkast til en revideret strategi, som forventes at blive præsenteret ultimo januar 2005 sammen med Kommissionen forslag til en revideret social- og arbejdsmarkedspolitisk dagsorden.

Rapporten er på dagsordenen i flere ministerrådsformationer, herunder ECOFIN den 16. november og Konkurrenceevnerådet den 25.-26. november 2004. På rådsmødet (beskæftigelses- og social-ministre) den 7. december 2004 forventes en drøftelse af de elementer i rapporten, der vedrører beskæftigelses- og socialministrenes område.

Wim Kok II-rapporten er blevet drøftet i EMCO og SPC, som har udarbejdet en fælles udtalelse om de elementer i rapporten, som vedrører beskæftigelses- og socialområdet. Udtalelsen forelægges Rådet til godkendelse på rådsmødet den 7. december.

Indhold

Formandskabet har udsendt et udkast til en rapport på baggrund af de konferencer og møder, der har været afholdt vedrørende det overordnede tema siden 1. juli d.å.,

som har belyst forskellige aspekter af den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden. Der har været afholdt konferencer om kønsmainstreaming, beskæftigelse af handicappede, arbejdsmiljø, europæisk arbejdsret, social dialog, rummelighed, børnepasning, flere i arbejde, bæredygtige pensionssystemer og etnisk ligebehandling. Trådene blev samlet på den afsluttende konference i Rotterdam den 8.-9. november 2004.

Rapporten forventes at indeholde et par spørgsmål til ministrene og en række forslag til handling fra medlemslandene, Kommissionen og arbejdsmarkedets parter. Forslagene er samlet i kategorier med overskrifterne Activation, Commitment, Training, Inclusion, Organisation of work og Non-discrimination, hvorved formandskabet kan præsentere sin ”ACTION-approach”. De konkrete forslag under de enkelte overskrifter er i høj grad hentet fra Wim Kok II-rapporten. Ministrene forventes at blive opfordret til at supplere med egne konkrete forslag til handling, som så vil blive indplaceret under en af de seks overskrifter.

Wim Kok II-rapporten opfordrer indledningsvis – jf. titlen på rapporten ”Facing the challenge – the Lisbon strategy for growth and employment” – til at fokusere Lissabon-strategien på vækst og beskæftigelse – også med henblik på at sikre den europæiske sociale model og forbedre miljøet.

I rapporten peges der på fem områder, hvor alle medlemslande må gøre fremskridt, hvis Lissabon-målene skal nås:

1. Udvikling af vidensøkonomien,
2. gennemførelse af det indre marked og fremme af konkurrenceevnen,
3. etablering af et favorabelt erhvervsklima,
4. udvikling af en større tilpasningsevne på arbejdsmarkedet og
5. fremme af miljømæssige økonomiske win-win strategier.

For så vidt angår udvikling af en større tilpasningsevne på arbejdsmarkedet (pkt. 4), understreges følgende elementer:

1. Behovet for større fleksibilitet på arbejdsmarkedene i EU.
2. Behovet for reformer af pensionssystemerne.
3. Behovet for at øge arbejdsstyrken.

Mere konkret på dette område foreslås det i rapporten, at medlemslandene:

1. Rapporterer til DER i marts 2005 om gennemførelsen af de anbefalinger, som man har modtaget fra Den europæiske beskæftigelses-task force (Wim Kok I-rapporten).
2. Vedtager nationale strategier for livslang læring i 2005.
3. Udvikler sammenhængende strategier for aktiv aldring i 2006.

Rapporten afsluttes med en række mere generelle, processuelle forslag, hvoraf det kan fremhæves, at Det Europæiske Råd i marts 2005 bl.a. bør:

1. Opfordre til nationale partnerskaber for vækst og beskæftigelse.
2. Give tilsagn om at levere de aftalte reformer gennem forelæggelse af nationale handlingsplaner inden udgangen af 2005. Kommissionen skal analysere

handlingsplanerne og på forårstopmødet i 2006 fremlægge henstillinger til hver af dem.

3. Invitere Rådet til senest i juli 2005 at vedtage de overordnede økonomiske retningslinjer og beskæftigelsesretningslinjerne for en fireårig periode, som fuldt ud skal være i overensstemmelse med hovedmålsætningerne om vækst og beskæftigelse.

EMCO og SPC's udtalelse udgøres af separate udtalelser fra de to udvalg med en kort, fælles indledning.

Fra EMCO's udtalelse kan det fremhæves, at man støtter fokuseringen på behovet for reformer til vækst og beskæftigelse. Det understreges, at effektive arbejdsmarkedspolitikker, rummelige arbejdsmarkeder, forbedret kvalitet i arbejdet, større social samhørighed, lige muligheder og modernisering af sociale sikringsystemer er nøgleelementer i Lissabon-strategien.

EMCO er enig i rapportens anbefaling om behovet for at gennemføre anbefalingerne fra den europæiske taskforce for beskæftigelse. Det understreges, at den kommende fællesrapport for beskæftigelse passende kan udgøre den foreslåede fremskridtsrapport.

EMCO fremhæver, at hvis det forøger ejerskabet til processen, kan det være nyttigt for medlemsstaterne at udarbejde nationale handlingsprogrammer for Lissabon-processen, som foreslået i rapporten. Det understreges, at sammenhængen til eksisterende rapporteringer, f.eks. handlingsplanerne for beskæftigelse, i givet fald må sikres.

Til forslaget om i 2005 at vedtage sammenhængende retningslinjer for overordnede økonomiske politikker henholdsvis beskæftigelse for en 4-årig periode bemærker EMCO, at det ikke nødvendigvis ser nogen inkonsistens i det nuværende sæt retningslinjer for beskæftigelse. Det bemærkes videre, at evt. ændringer mhp. at øge fokus på beskæftigelse og vækst under alle omstændigheder må bygge på evaluering samt passe ind i det langfristede perspektiv, man blev enige om i 2003 (hvor man blev enige om, at beskæftigelsesretningslinjerne ikke skulle ændres årligt, men som udgangspunkt først efter en 3-årig periode i 2006).

SPC finder, at modernisering af den sociale beskyttelse samt bekæmpelse af fattigdom og social udelukkelse er uomgængeligt i henseende til at fremme højere vækst og beskæftigelse. At skabe en balance og en gensidigt støttende relation mellem disse elementer er en afgørende del af Lissabon-strategien. Wim Kok rapporten synes at undervurdere socialpolitikkenes rolle som en investering, der bidrager til vækst og beskæftigelse.

Hovedprincippet for det fortsatte arbejde med social beskyttelse og social inklusion må fortsat være, at sociale fremskridt må gå hånd i hånd med økonomisk og beskæftigelsesmæssig vækst på gensidigt understøttende og balanceret vis.

SPC lægger vægt på, at de i Kok- rapporten foreslåede nationale handlingsprogrammer dækkende alle aspekter af Lissabon-strategien også omfatter social beskyttelse og social inklusion.

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Lissabon-strategien er en samlet overordnet ramme for en række politikker inden for EU. Overvejelser om justeringer af strategien i forbindelse med midtvejsevalueringen må derfor naturligvis finde sted på EU-niveau.

Høring

Formandskabets rapport eller Wim Kok II-rapporten har ikke været sendt i høring i EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold. EMCO's og SPC's udtalelse er sendt til udvalget til orientering og eventuelle bemærkninger. Arbejdsmarkedets parter og en række NGO'er har gennem deltagelse i Kontaktudvalget for Lissabon-strategien bidraget til fastlæggelsen af det danske non-paper til Wim Kok-gruppens arbejde. Dagsordenspunkter er endvidere blevet drøftet på et møde i EU-specialudvalget den 23. november 2004.

Tidligere forelæggelse

Formandskabets rapport har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

Folketingets Europaudvalg har den 21. september d.å. fået tilsendt kopi af ovennævnte danske non-paper til Wim Kok-gruppen. Folketingets Europaudvalg er derudover blevet orienteret om Wim Kok II-gruppens rapport forud for statsministerens deltagelse i DER den 4.-5. november d.å. Folketingets Europaudvalg har tidligere modtaget aktuelt notat om sagen forud for rådsmødet (generelle anliggender og eksterne relationer) den 2. november d.å. med henblik på orientering, forud for rådsmødet (ECOFIN) den 16. november og forud for rådsmødet (konkurrenceevne) den 25.-26. november d.å.

EMCO's og SPC's udtalelse har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Rapporterne fra formandskabet og Wim Kok II-gruppen eller udtalelsen fra EMCO og SPC indebærer ikke i sig selv statsfinansielle eller lovgivningsmæssige konsekvenser.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Rapporterne fra formandskabet og Wim Kok II-gruppen eller udtalelsen fra EMCO og SPC indebærer ikke i sig selv samfundsøkonomiske konsekvenser.

8. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder og ligebehandling af mænd og kvinder i beskæftigelse og erhverv (omarbejdet udgave)

KOM(2004)279

- *Generel indstilling*

Baggrund

Kommissionens forslag til nyt direktiv om gennemførelse af princippet om lige muligheder og ligebehandling af mænd og kvinder i spørgsmålet om arbejde og beskæftigelse (recastdirektivet) (KOM(2004)279) skal behandles på Rådsmødet den 7. december 2004, hvor der forventes politisk enighed. Kravet til vedtagelse er kvalificeret flertal.

Direktivforslaget har hjemmel i EF-traktatens artikel 141, stk. 3. Formålet med direktivet er at forenkle, modernisere og forbedre EU-lovgivningen om ligebehandling af mænd og kvinder ved at samle de gældende bestemmelser fra 6 direktiver i én retsakt. Ligeledes er formålet, at ligestillingslovgivningen gøres mere klar og effektiv.

Sammenskrivningen omfatter følgende 6 direktiver:

- Ligelønsdirektivet 75/117/EØF
- Ligebehandlingsdirektivet 76/207/EØF som ændret med direktiv 2002/73/EF om ligebehandling for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og forfremmelse og arbejdsvilkår
- Direktiv 86/378/EØF som ændret ved direktiv 96/97/EF om ligebehandling i erhvervstilknyttede pensionsordninger
- Direktiv 97/80/EF om bevisbyrde i sager om forskelsbehandling pga. køn.

Recastformatet anvendes, når der skal vedtages ny lovgivning, der indeholder både allerede eksisterende lovgivning og nye elementer. Den omstændighed, at Kommissionen har anvendt det såkaldte "recast-format", er en indikation af, at Kommissionen forudser ændringer i retstilstanden, men samtidig skal godtgøre, at ændringerne kun er af mindre omfang.

Direktivets indhold

Recast-direktivet har efter behandlingen i Socialgruppen følgende indhold:

Afsnit I. Almindelige bestemmelser

Afsnittet indeholder direktivets overordnede formål og definitioner, som er samlet fra de eksisterende ligebehandlingsdirektiver.

Det bemærkes:

- at artikel 2 e (definition af "løn") er ny. Definitionen er i overensstemmelse med dansk fortolkning af ligelønsbegrebet og vil ikke ændre dansk retstilstand, og

- at forslaget tidligere indeholdt en artikel 3 om anvendelsesområdet og personkreds. Indholdet heraf er nu flyttet til kapitel 2 i de særlige bestemmelser. Bestemmelsen, som var hentet fra direktivet om erhvervstilknyttede pensionsordninger 96/97/EØF, har nu - som tidligere - kun betydning for de erhvervstilknyttede pensionsordninger.

Afsnit II. Særlige bestemmelser

Dette afsnit omfatter tre kapitler:

1. *Forbudet mod direkte og indirekte diskrimination (ligelønsprincippet)*

Forbudet i artikel 4 er i overensstemmelse med ligelønsdirektivet (75/117/EØF), bortset fra tilføjesen om, at den forbudte forskelsbehandling med hensyn til køn skal kunne tilskrives "*én og samme kilde*". Dette nye kriterium bygger på to nye afgørelser fra EF-Domstolen, som efter Kommissionens opfattelse bør reflekteres i direktivet. Et flertal af lande er imod at indsætte kriteriet, da det på nuværende tidspunkt savner et klart indhold og vil være uhåndterbart implementeringsmæssigt. I stedet er der rejst forslag om, at dette nye element udgår, herunder et dansk kompromisforslag om alene at redegøre for den nye praksis i de indledende betragtninger. Kompromisforslaget er fremsat, fordi Kommissionen indtil videre har fastholdt forslaget.

2. *Ligebehandling i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger*

Kapitlet svarer i alt væsentligt til de eksisterende direktivregler om ligebehandling i erhvervstilknyttede pensionsordninger (86/378/EØF som ændret ved 96/97/EF). Som en nyskabelse udstrækkes reglerne til at omfatte pensionsordninger for en særlig gruppe offentligt ansatte lønmodtagere, herunder tjenestemænd, jf. artikel 6, stk. 2. Bestemmelsen har været forelagt Finanstilsynet og Personalestyrelsen uden indvendinger og anses derfor ikke at ændre den danske retstilstand.

3. *Ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsfremmende uddannelse, forfremmelse og arbejdsvilkår.*

Kapitlet svarer i alt væsentligt til de eksisterende direktivregler herom. Tidligere indeholdt forslaget en artikel 15, stk. 1, om forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og barselorlov. Bestemmelsen, der var hentet fra direktiv 2002/73/EF, savnede imidlertid sin reference til graviditetsdirektivet (92/85/EØF), hvor den nøjagtige definition af barselorlov findes. Da barselorlov ikke er et entydigt begreb og tilmed defineres forskelligt i de enkelte medlemsstater og internationale konventioner, var der efter dansk initiativ enighed om at opretholde en henvisning. Indholdet af bestemmelsen findes nu under definitionerne i artikel 2.

Afsnit III. Horisontale bestemmelser

Afsnittet indeholder generelle bestemmelser om retsmidler, håndhævelse, bevisbyrde og organer til fremme af ligebehandling mv. Afsnittet omfatter både ligeløn, erhvervstilknyttede pensionsordninger og ligebehandling, hvor pligterne gælder alle tre områder. Dette er nok gældende allerede i dag for alle tre områder, da der i sager anlagt ved EF-Domstolen altid henvises til alle relevante direktiver og traktatbe-

stemmelser. Derfor har reglerne om f.eks. bevisbyrde, retsmidler og godtgørelse altid kunnet påberåbes inden for alle tre områder.

Opmærksomheden henledes på artikel 18, hvorefter en forskelsbehandlet person har ret til kompensation. Bestemmelsen er ikke ny, men stammer fra ændringen af ligebehandlingsdirektivet (2002/73 EF). Ligebehandlingsloven har da også siden vedtagelsen i 1978 indeholdt en bestemmelse om godtgørelse. Med recastdirektivet aktualiseres imidlertid et behov for også at indføre en godtgørelsesbestemmelse i ligelønsloven og i loven om erhvervstilknyttede pensionsordninger udover de eksisterende godtgørelsesbestemmelser, som kun omfatter repressalier.

Gældende dansk ret

Området er reguleret i ligelønsloven og i loven om erhvervstilknyttede pensionsordninger.

Høring

Forslaget har tidligere været sendt i høring i EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold.

Arbejdsgiversiden (DA, KL og Amtsrådsforeningen) forholdt sig kritisk til recast-formatet, særligt fordi forslaget kunne indebære indførelse af nye regler.

Fra lønmodtagerside kunne LO tilslutte sig sammenskrivningen, indarbejdelsen af retspraksis og forenklingen af reglerne på ligebehandlingsområdet, herunder fælles definitioner, sanktioner og bevisbyrderegler. FTF kunne generelt tilslutte sig formålet, men fandt det hensigtsmæssigt at få belyst begrebet ”én og samme kilde” nærmere, herunder omfang og rækkevidde, og om det giver lønmodtageren tilstrækkelig sikkerhed.

Tidligere forelæggelser

Direktivet har ikke tidligere været forelagt Folketingets Europaudvalg.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Som det fremgår af gennemgangen, vurderes direktivforslaget kun i mindre omfang at påvirke den danske retstilstand.

Artikel 18 om godtgørelse eller erstatning vurderes at aktualisere et behov for at indføre en godtgørelsesbestemmelse i ligelønsloven og i loven om erhvervstilknyttede pensionsordninger. Det vurderes dog samtidig på baggrund af retsudviklingen, at eventuelle sager om spørgsmålet ved EF-Domstolen i ligeløns- eller pensionssager kunne føre til samme forpligtelse.

Hvis kriteriet ”én og samme kilde” blev indført i artikel 4 om ligeløn ville det blive nødvendigt at ændre ligelønsloven på dette punkt. Fra dansk side er der udtrykt betænkeligheder ved at indføre et så vagt kriterium, hvor heller ikke de nærmere konsekvenser i konkrete ligelønssager lader sig forudse.

Forslaget forventes ikke at have statsfinansielle konsekvenser.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget forventes ikke at få samfundsøkonomiske konsekvenser.

9. Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse vedrørende Fællesskabets rammestrategi om lighed mellem kønnene og Fællesskabets handlingsprogram til fremme af organisationer på europæisk plan, som arbejder for lighed mellem mænd og kvinder

- *Generel indstilling*

Baggrund

Rådet har vedtaget 2001/51/EC et fællesskabsprogram for ligestilling samt 848/2004/EC, som er et fællesskabsprogram, der skal fremme organisationer, der er aktive i ligestillingsarbejdet. Disse programmer udløber 31. december 2005.

Indhold

Den 19. august 2004 har Kommissionen fremlagt et forslag om at forlænge de to programmer med 1 år. Årsagen er, at Kommissionen har udarbejdet et forslag, hvor disse to programmer, sammen med en række andre programmer, skrives sammen i ét nyt og samlet fællesskabsprogram på beskæftigelses, social og ligestillingsområdet, der skal løbe fra 2007-2013. Forlængelsen på 1 år vil medføre en ændring i budgettet, der svarer til hvert af de foregående års finansielle ramme.

Forslaget er baseret på Artikel 13(2) i Traktaten, og der er fælles beslutningstagen.

Danske regler

Der eksisterer ingen danske regler på området.

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen har ikke nærmere redegjort for nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Høring

Forslaget har ikke været sendt i høring.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser:

Det skønnes, at forslaget ikke får lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

Samfundsøkonomiske konsekvenser:

Det skønnes, at forslaget ikke vil få samfundsøkonomiske konsekvenser.

10. Gennemgang af medlemslandenes og EU-institutionernes gennemførelse af Beijing Platform for Action

- Rådskonklusioner

Baggrund

Punktet er sat på som led i den årlige EU-opfølgning på Handlingsplanen fra FN's 4. verdenskvindekonference i Beijing i 1995. Siden 1999 har man i EU benyttet indikatorer udarbejdet af formandskaberne til grund for en vurdering af implementeringen af Beijing-handlingsplanen.

I samarbejde med det irske formandskab har det nederlandske formandskab fokuseret på sex-chikane. Det irske formandskab udarbejdede på baggrund af en større spørgeskemaundersøgelse en status for situationen i medlemslandene.

Indhold

Det nederlandske formandskab har på baggrund heraf udarbejdet udkast til rådskonklusioner med fokus på sex-chikane, herunder har de i et bilag fremlagt følgende to indikatorer (uofficiel oversættelse):

Indikator A/ Benchmarking indicator:

- Antallet af arbejdsgivere der rapporterer tilfælde af sex-chikane i forhold til den samlede arbejdsstyrke.

Indikator B/ Policy and practise indicator:

- Antallet af private og offentlige virksomheder, der har udarbejdet forebyggende (personale)politikker som procent af det samlede antal arbejdsgivere.
- Antallet af private og offentlige virksomheder, der har indført sanktioner over for krænkere, som procent af det samlede antal arbejdsgivere.

Danske regler

Der eksisterer ingen danske regler for så vidt angår evalueringen af implementeringen af Beijing-handlingsplanen.

Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Formandskabet har ikke nærmere redegjort for forholdet til nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Høring

Sagen har været i høring i EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold og i Kvindeorganisationerne. Der er modtaget høringssvar fra LO, DA, KL og Amtsrådsforeningen.

Amtsrådsforeningen har påpeget, at man i forhold til indikator A i stedet for den samlede arbejdsstyrke burde se på den aktive arbejdsstyrke eller som minimum angiver, hvor stor en andel af arbejdsstyrken som ikke er i arbejde.

De resterende bemærkninger fra de andre omhandlede indikator B. Der er enighed om, at det ikke er muligt at indsamle en så omfattende statistik, der omfatter samtlige offentlige og private virksomheder. Det blev af blandt andre LO fremhævet, at man i stedet burde foreslå, at indsatsen beskrives, best practice indsamles og antallet

af sager, der behandles i det fagretlige system, indberettes af arbejdsmarkedets parter, forstået som DA, LO, FTF, AC, KL og Amtsrådsforeningen.

Tidligere forelæggelser

De foregående års forslag til indikatorer til måling af implementeringen af Beijing-handlingsplanen er blevet forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering.

Forud for FN's særlige samling (kaldet Beijing + 5) drøftede Folketinget ved to forepørgselsdebatter, henholdsvis den 25. februar 1999 og den 9. maj 2000, forbedelsen til Beijing + 5. Folketinget opfordrede i den forbindelse blandt andet regeringen til at fortsætte og intensivere arbejdet med at gennemføre Beijing-handlingsplanen.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Det skønnes, at forslaget ikke vil få lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Det skønnes, at forslaget ikke vil få samfundsøkonomiske konsekvenser.

13. Eventuelt

Formandskabet har sat en lang række punkter på dagsordenen under Eventuelt til orientering, hvoraf de væsentligste beskrives kort nedenfor.

a)- k) Sundhedspunkter

Der er under dagsordenspunkt Eventuelt sat en række sundhedspunkter, som formandskabet og Kommissionen ønsker at orientere Rådet om. Det kan bl.a. nævnes, at Kommissionen vil orientere Rådet om arbejdet i Kommissionens højniveaugruppen vedrørende sundhedsydelse og medicinsk behandling, der drøfter, hvorledes der bør følges op på anbefalingerne i rapporten af 8. december 2003 fra Refleksionsprocessen om patientmobilitet. Derudover vil Rådet også blive orienteret om status for etablering af det europæiske center for forebyggelse af og kontrol med sygdomme. Bestyrelsen for centret afholdt sit første møde den 28. september 2004, og næste bestyrelsesmøde afholdes i december 2004. Centret forventes at blive operationelt i løbet af foråret 2005. Rådet vil endvidere blive orienteret om status for forhandlingerne i WHO-regi om det reviderede internationale sundhedsregulativ (IHR), der forventes godkendt ved Verdenssundhedsforsamlingen i maj måned 2005. Udkastet til det reviderede sundhedsregulativ er senest blevet drøftet ved et mellemstatsligt møde i Geneve den november 1.-12. november 2004. Næste og formentlig sidste forhandlingsrunde forventes at finde sted den 21.-25. februar 2005.

n) Arbejdsmarkedets parter aftale om stress

- Skriftlig orientering fra Kommissionen

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan (CEEP, ETUC og UNICE/UEAPME) har den 8. oktober 2004 indgået en frivillig rammeaftale om arbejdsbetinget stress. Det er blot femte gang, at parterne på europæisk plan når til enighed om en aftale og blot anden gang, at en sådan aftale skal gennemføres af parterne nationale medlemsorganisationer.

Formålet med aftalen er at øge arbejdsgivernes, arbejdstagernes og deres repræsentanters opmærksomhed på og forståelse af arbejdsbetinget stress, herunder henlede parternes opmærksomhed på tegn, der kan indikere problemer med arbejdsbetinget stress.

Rammeaftalen indeholder

- en beskrivelse af stress og arbejdsbetinget stress,
- et afsnit om identificering af problemer med arbejdsbetinget stress,
- et afsnit om arbejdsgiveres og lønmodtageres ansvar, og
- et afsnit om forebyggelse og fjernelse eller reducere af problemer, der skyldes arbejdsbetinget stress.

Den frivillige rammeaftale skal inden for tre år implementeres af medlemmerne af de underskrivende parter (CEEP, ETUC og UNICE/UEAPME).

Den arbejdsmiljømæssige regulering af området stress følger af §§ 7 og 9 i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse.

I forbindelse med arbejdsmiljøreformens ikrafttræden 1. januar 2005 er adgangen til at indgå aftaler på udvalgte arbejdsmiljøområder blevet udvidet. Arbejdsmiljøloven indeholder hjemmel til, at der kan fastsættes nærmere regler om, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler, der udstedes i medfør af arbejdsmiljøloven, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst. Aftaleparterne skal være landsdækkende organisationer.

En bekendtgørelse om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler træder i kraft pr. 1. januar 2005. Det psykosociale område er et af de specifikke områder, hvor arbejdsmarkedets parter vil kunne indgå aftaler.

Det kan forventes, at de aftaler, parterne indgår i forbindelse med implementeringen af rammeaftalen, også vil indeholde bestemmelser om håndhævelsen (arbejdsmiljøaftaler).

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Punkterne under dagsordenspunkt Eventuelt har i sig selv ingen lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.