



Til Europaudvalget

Beskæftigelsesudvalget

Christiansborg
DK-1240 København K

Tlf. +45 33 37 55 00

Fax +45 33 32 85 36

www.ft.dk

ft@ft.dk

Nærhedstjek af forslag om arbejdsvilkår

1. marts 2018

Beskæftigelsesudvalget har på to møder den 7. februar og 28. februar 2018 behandlet Europa-Kommissionens forslag om forudsigelige og gennemsigtige arbejdsvilkår (KOM(2017)797) bl.a. med henblik på at vurdere, hvorvidt forslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Ref. Peter Bohlbro

Kontakt

Dir. tlf. +45 3337 55 60

Peter.Bohlbro@ft.dk

Et flertal i Beskæftigelsesudvalget (S, V, LA, SF og KF) finder ikke grundlag for at tilsidesætte Kommissionens vurdering af, at nærhedsprincippet er overholdt. Der blev allerede tilbage i 1991 indført oplysningsforpligtelser vedrørende arbejdsvilkår på EU-plan ved det såkaldte ansættelsesbevisdirektiv (direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet).

En ændring af de eksisterende oplysningsforpligtelser kan kun ske ved fremsættelse af et nyt direktivforslag. Idet forslaget vil erstatte det eksisterende direktiv, må en sådan ændring af EU-regler nødvendigvis ske ved et nyt forslag fra Kommissionen.

En udvidelse af de eksisterende rettigheder skal omvendt efter flertallets opfattelse vedtages på baggrund af enighed mellem parterne eller nationalt i de enkelte medlemslande.

Flertallet tilkendegiver samtidig, at man støtter de gældende regler på området, men ikke ser noget behov for yderligere EU-regulering af minimumsrettigheder, og slet ikke af forhold under parternes autonomi og den danske model.

Danmark har en stærk og langvarig tradition for, at løn- og arbejdsvilkår reguleres af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster. Det sikrer fleksibilitet og tilpasningsdygtighed i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet og en afbalancering af begge parter interesser.

Det er derfor afgørende, at forslagens art. 12 styrkes, således, at direktivet giver adgang til at fravige de foreslåede minimumsrettigheder ved kollektive overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i det enkelte medlemsland.

Et mindretal i Beskæftigelsesudvalget (DF og EL) indstiller, at Danmark afgiver en begrundet udtalelse om, at direktivforslaget indebærer et brud på nærhedsprincippet. Mindretallet anerkender, at forslaget indeholder en række forbedringer af lønmodtagernes rettigheder med hensyn til ansættelsesbeviser. Men samtidig er der tale om et indgreb i dansk lovgivning og det danske overenskomssystem. Forslaget definerer arbejdstager-/arbejdsgiverbegrebet, som i dag fastlægges nationalt. Forslaget regulerer samtidig en række ansættelsesvilkår, som i dag reguleres af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster. F.eks. indføres der et krav om, at der i ansættelsesbeviset skal beskrives et "rimeligt varsel" for ændring af arbejdstider. Regler for arbejdstid og varsling af ændringer af arbejdstid er et helt centralt element i kollektive overenskomster og henhører i Danmark under overenskomstparternes kompetence. Samtidig pålægger direktivforslaget eksplicit medlemsstaterne at sikre, at kollektive overenskomster, der ikke overholder direktivets bestemmelser, erklæres ugyldige eller ændres, hvilket betyder, at EU pålægger en dansk regering at gribe ind i aftaler, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter. De foreslåede bestemmelser vil samtidig være en klar udvidelse af EU-domstolens beføjelser til at fortolke indholdet i danske kollektive overenskomster. Det er ikke nødvendigt med EU-regulering for at gennemføre de foreslåede forbedringer. De kan uden videre gennemføres på nationalt plan med henvisning til det gældende direktivs bestemmelser om, at medlemslandene kan gennemføre mere vidtgående beskyttelse af lønmodtagerne end beskrevet i det gældende direktiv.

Et andet mindretal i Beskæftigelsesudvalget (ALT og RV) mener, at det er fornuftigt at tage det gamle direktiv fra 1991 op til revision, da arbejdsmarkedet har været gennem store forandringer, der udfordrer det gamle direktiv. Med stadig stigende udfordringer for arbejdstagere som usikre forhold med eksempelvis 0-timers kontrakter er det nødvendigt at skabe fælles minimumsstandarder for arbejdstagere i EU. Den frie bevægelighed for arbejdstagere gør fælles regler nødvendige, da vi ellers kan opleve et ræs mod bunden i.f.t. arbejdstagerrettigheder. I forslaget til direktiv lægges op til, at medlemslandene kan implementere direktivet gennem enten lovgivning eller gennem kollektive overenskomster og det vil derfor som udgangspunkt ikke udfordre den danske arbejdsmarkedsmodel.

Med venlig hilsen

Bent Bøgsted
Formand for Beskæftigelsesudvalget