

(Ekstern oversættelse)

EUROPA-PARLAMENTET

2004



2009

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

FORELØBIG
2007/2023(INI)

17.4.2007

UDKAST TIL BETÆNKNING

om modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21.
århundredes udfordringer
(2007/2023 (INI))

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

Ordfører: Jacek Protasiewicz

(Ekstern oversættelse)

PR_INI

INDHOLD

	Side
FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING	3
BEGRUNDELSE	8

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING

om modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer (2007/2023 (INI))

Europa-Parlamentet,

- der henviser til Kommissionens grønbog - Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer (KOM(2006)0708),
 - der henviser til den europæiske socialpagt,
 - der henviser til rapporten af maj 2004 fra Kontaktgruppen på Højt Plan om socialpolitikens fremtid i en udvidet Europæisk Union,
 - der henviser til Kommissionens Lissabon-program og gennemførelsen heraf i 2006 (SEK(2006)1379),
 - der henviser til Kommissionens social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden 2006-2010,
 - der henviser til de nationale reformprogrammer i henhold til Lissabon-strategien som blev forelagt af medlemsstaterne,
 - der henviser til Kommissionens meddelelse med titlen "Det globale Europa - I konkurrencen på verdensmarkedet"(KOM(2006)0567),
 - der henviser til Kommissionens meddelelse om Integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse (2005-2008) (KOM(2005)0141),
 - der henviser til Det Europæiske Råds konklusioner fra marts 2000, marts 2001, marts og oktober 2005 og marts 2006,
 - der henviser til sin beslutning af 23. marts 2006 om de demografiske udfordringer og solidariteten mellem generationerne¹,
 - der henviser til sin beslutning af 6. september 2006 om en fremtidssikret europæisk social model²,
 - der henviser til forretningsordenens artikel 45,
 - der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og udtalelser fra Økonomi- og Valutaudvalget, Udvalget om Industri, Forskning og Energi, Udvalget om det Indre Marked og Forbrugerbeskyttelse og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling (A6-0000/2007),
- A. der henviser til, at økonomisk vækst er en nødvendig forudsætning for vækst i

¹ EUT C 292 E af 1.12.2006, s. 131.

² P6_TA(2006)0340.

(Ekstern oversættelse)

beskæftigelsen,

- B. der henviser til, at en modernisering af arbejdsretten i en periode, der er kendetegnet af globalisering, hurtig teknologisk udvikling og en forøget konkurrence som følge af ændringer i forbrugerefterspørgslen, er et nøgleelement til sikring af, at både virksomheder og arbejdstagere er i stand til at tilpasse sig på en vellykket måde,
- C. der henviser til, at et tegn på et arbejdsmarked i forandring er, at der findes nye former for kontrakter, hvis popularitet stiger systematisk i EU både på grund af arbejdsgivernes behov for at reagere på ændrende markedsvilkår og arbejdstagernes forventninger. Dette gælder især forældre med mindre børn og unge under uddannelse, som ønsker større frihed til at bestemme over deres arbejdstider for at opnå en bedre balance mellem familieliv, arbejde og uddannelse,
- D. der henviser til, at ca. 60 % af nye arbejdspladser i Den Europæiske Union siden 2000 har været på deltid, med andre ord mere end normal fuldtidsbeskæftigelse; der henviser til, at 68 % af de deltidsbeskæftigede er tilfredse med deres arbejdstider,
- E. der henviser til, at ca. 60 % af dem, der havde indgået usædvanlige arbejdsaftaler i 1997, havde standardaftaler i 2003, hvilket viser, at mangfoldigheden i arbejdsaftaler er en effektiv metode til både at bringe nye ind på arbejdsmarkedet og at gøre det muligt for dem, der ikke arbejder fuld tid - om det så er frivilligt eller ej - at opretholde kontakten med arbejdsmarkedet,
- F. der henviser til, at nye former for arbejdsordninger i vid udstrækning benyttes af arbejdstagere, der ønsker at finde lovlig beskæftigelse, og at selvstændigt arbejde ofte er det foretrukne valg for dem, der er over 40, og som ellers ville have problemer med at finde arbejde, hvilket resulterer i, at disse nye former for beskæftigelse bidrager til at reducere arbejdsløsheden og ulovligt arbejde og er med til at løse problemer, der opstår på grund af aldringen af de europæiske samfund,
- G. der henviser til, at kollektive overenskomstforhandlinger i nogle medlemsstater bidrager til, at arbejdsmarkedet fungerer fleksibelt, mens det i mange andre lande med anderledes traditioner og sociale vilkår kun er en lille andel af arbejdstagerne, der er medlem af fagforeninger,
- H. der henviser til, at indsatsen på EU-niveau skal respektere medlemsstaternes kompetence på arbejdsretsområdet og overholde additionalitets- og proportionalitetsprincipperne,
 1. glæder sig over grønbogen om "modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer" og understreger, at hovedformålet med at foretage ændringer i EU's arbejdsret skal være at skabe flere job og dermed hjælpe med til at nå målene i Lissabon-strategien;
 2. er af den opfattelse, at arbejdsretten, hvis den skal klare det 21. århundredes udfordringer, i vid udstrækning skal fokusere på beskæftigelsessikkerhed frem for at beskytte bestemte arbejdspladser, hvilket gør det lettere at komme ind på eller forblive på arbejdsmarkedet både for dem, der begynder deres erhvervskarriere, og dem, der enten frivilligt eller på

(Ekstern oversættelse)

anden måde ender i en situation uden fast beskæftigelse;

3. bemærker, at støtte til en fleksibel arbejdsret ikke alene er afgørende for at forbedre EU's økonomiske konkurrenceevne, men at det også vil tilfredsstille arbejdstagernes forskellige behov, idet der tages hensyn til, hvilket stadie af deres liv de befinder sig på samt deres jobudsigter; anerkender samtidig, at fleksibilitet skal gå hånd i hånd med støtte til arbejdstagere, som er i en overgangsperiode fra en jobstatus til en anden;
4. mener bestemt, at fleksibel og fair beskæftigelse skal baseres på minimale grundlæggende rettigheder ("grundrettigheder"), som skal omfatte: ikke-forskelsbehandling, sundheds- og sikkerhedsbeskyttelse af arbejdstagerne og arbejdstidsbestemmelser; understreger samtidig, at disse anliggender skal beslattes på medlemsstatsniveau på baggrund af forskellige traditioner og sociale og økonomiske omstændigheder, men ligeledes med overholdelse af proportionalitet og uden at hindre skabelsen af nye job;
5. er af den opfattelse, at alt for stramme arbejdsretlige rammer vil kunne afskrække arbejdsgiverne fra at ansætte nye medarbejdere, selv i perioder med økonomisk vækst, hvorved jobudsigterne forværres, navnlig for kvinder, arbejdstagere, der kommer ind på arbejdsmarkedet, og ældre arbejdstagere, der ønsker at fortsætte med at arbejde efter pensionsalderen;
6. fremfører, at alt for strenge ansættelsesaftaler er en afgørende faktor til at presse arbejdsgivere og arbejdstagere ud i sort arbejde, og mener derfor, at den bedste måde at bekæmpe dette fænomen på, er at gøre lovligt arbejde lettere; insisterer derfor på, at alle medlemsstater skal fjerne uberettigede og overrestriktive bureaukratiske krav for beskæftigelsen og nedbringe overdrevne indirekte lønomkostninger;
7. støtter Rådets mål om at mobilisere alle relevante ressourcer på nationalt plan og EU-plan for at udvikle en faglært, uddannet og fleksibel arbejdsstyrke og arbejdsmarkeder, der reagerer på de udfordringer, der opstår gennem samspejlet mellem globalisering og af EU-samfundenes aldring;
8. er af den opfattelse, at individuel motivation og vilje er de vigtigste faktorer for at deltage i en livslang læringsproces, og opfordrer til udvikling af et uddannelsesmarked og skoler, som lever op til arbejdsmarkedets krav samt arbejdstageres og arbejdsgiveres individuelle forventninger; opfordrer til, at der i skolepensum indarbejdes igang sætter-studier og personlig karriereforvaltning;
9. henviser til, at der er et presserende behov for at forbedre EU-befolkningens uddannelsesniveau, og opfordrer Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsgiverne til at betragte livslang læring som en sund investering i udviklingen af menneskelig kapital og den mest effektive måde, hvorpå problemet langtidsledighed kan løses;
10. opfordrer Kommissionen til at tage hensyn til de store forskelle i arbejdsmarkedstraditioner og -situationer i medlemsstaterne, ligesom deres forskellige udviklingsniveauer, hvilket betyder, at harmonisering af arbejdsretten på EU-niveau hverken er mulig eller nødvendig; understreger, at indførelsen af nye forordninger ikke er noget mirakelmiddel mod den manglende ordentlige gennemførelse af de eksisterende

(Ekstern oversættelse)

bestemmelser rigtigt;

11. mener, at grænseoverskridende arbejdstageres rettigheder er beskyttet tilstrækkeligt i henhold til lovgivningen, men at målet med at vedtage en enkelt definition af arbejdstager og selvstændig i henhold til fællesskabsretten er urealistisk på grund af de enkelte medlemsstaters meget forskellige sociale og økonomiske situationer og traditioner;
12. opfordrer til, at den åbne koordinationsmetode bruges inden for beskæftigelsespolitik og social- og arbejdsmarkedspolitik som et nyttigt instrument til at udveksle bedste praksis, således at man kan reagere på de fælles udfordringer på en fleksibel og gennemsigtig måde og tage hensyn til de forskellige vilkår, som er af afgørende betydning for arbejdsmarkedet i de enkelte medlemsstater;
13. anmoder Kommissionen om at fortsætte med at indsamle og analysere information om nationale arbejdsmarkeder for at sikre, at udveksling af god praksis i forbindelse med de enkelte medlemsstaters beskæftigelsespolitikker er baseret på pålidelige data;
14. opfordrer medlemsstaterne til at revidere de sociale sikringsordninger, navnlig arbejdsløshedsdagpengeordningerne, med henblik på at skabe incitament til at bringe folk i beskæftigelse; er af den opfattelse, at den mest effektive metode til at bekæmpe arbejdsløshed på er at afkorte de perioder, den arbejdssøgende er uden arbejde, og opfordrer derfor medlemsstaterne til at skære ned på den gennemsnitlige jobsøgningsperiode i Europa;
15. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at anerkende, at lovgivningen har en umådelig stor indflydelse på virksomhedernes adfærd, og at deres tillid til stabile, klare og fornuftige bestemmelser er et nøgleelement, når der tages beslutninger om at skabe flere job;
16. opfordrer Kommissionen til at overveje at indføre en automatisk mekanisme i EU's lovgivningspraksis om systematisk evaluering af fællesskabslovgivningens indvirkning på jobskabelsen i EU;
17. opfordrer Kommissionen til at igangsætte en informationskampagne med henblik på at henlede opmærksomheden på de skadelige konsekvenser, som sort arbejde kan have for de nationale sociale sikringsordninger, de offentlige finanser og arbejdstagerne selv;
18. understreger den rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller i information og uddannelse af arbejdstagere og arbejdsgivere om deres rettigheder og forpligtelser i et ansættelsesforhold og om håndhævelsen af eksisterende lovgivning på dette område, og opfordrer derfor Kommissionen til at tilbyde teknisk støtte til at udvikle stærke arbejdsgiverforbund og opfordre dem til at samarbejde med deres partnere i andre EU-lande for at understrege fordelene ved, at arbejdsgivere lever op til deres forpligtelser over for deres ansatte;
19. pointerer den positive rolle, som kollektive overenskomstforhandlinger på virksomhedsniveau kan spille for at forøge virksomhedernes produktivitet, og derved stimulere vækst i beskæftigelsen, og påpeger muligheden for at ændre loven, således at

(Ekstern oversættelse)

man kan styrke den rolle, som sådanne aftaler kan spille på virksomhedsniveau;

20. opfordrer Kommissionen til løbende at samarbejde med arbejdsmarkedets parter, navnlig under programmet om forbedring af lovgivningen og reducere administrative byrder for virksomheder, navnlig små og mellemstore virksomheder og nye virksomheder, som spiller en nøglerolle i skabelsen af nye job;
21. opfordrer medlemsstaterne til at reducere restriktioner for adgang til deres arbejdsmarkeder og således forbedre arbejdstagermobiliteten i EU, hvorved det bliver muligt at nå Lissabon-strategiens mål hurtigere;
22. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.

BEGRUNDELSE

Målet med Kommissionens grønbog om "Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer" er at igangsætte en offentlig debat i EU om, hvordan arbejdsretten kan moderniseres for at klare de vigtige udfordringer, der frem for alt skyldes globaliseringen og de europæiske samfunds aldring. At ændre arbejdsretten i denne retning synes at være afgørende, hvis vi skal nå de to vigtigste mål med Lissabon-strategien, nemlig at gøre EU til verdens mest konkurrencedygtige økonomi inden 2010 og skabe et højt beskæftigelsesniveau.

Eftersom det kun er muligt at skabe vækst i beskæftigelsen i kombination med økonomisk vækst, skal modernisering af arbejdsretten tage hensyn til såvel arbejdstagernes som arbejdsgivernes forventninger. Faktisk afviger disse forventninger ikke så meget fra hinanden i Den Europæiske Union, hvor en konfliktkultur - det filosofiske grundlag i arbejdsretten, som oprindeligt tilsigtede at beskytte den svage part i et ansættelsesforhold - gradvist er ved at blive erstattet af en samarbejdskultur. På nuværende tidspunkt er arbejdstagernes og arbejdsgivernes fælles mål at kunne tilpasse sig de ændrende vilkår, der skyldes den hurtige teknologiske udvikling, øget konkurrence - en følge af både globaliseringen og en ændret forbrugerefterspørgsel - og ligeledes den meget hurtige udvikling i servicesektoren. På Hampton Court-topmødet i oktober 2005 tog Det Europæiske Råd hensyn til disse faktorer og vedtog en meddelelse fra Kommissionen om europæiske værdier i en globaliseret verden, som opfordrede medlemsstaterne til at anvende aktive arbejdsmarkedspolitikker og fremme fleksibilitet og tilpasningsevne for "at beskytte mennesker frem for job". Meddelelsen pointerede ligeledes behovet for at forbedre lovgivningsmiljøet på EU-niveau og på nationalt niveau, således at "virksomheder og borgere fritages for unødvendige omkostninger og bureaukrati".

Grønbogen synes at være en fortsættelse af den tankemåde, som fastholder, at skabelsen af nogle mere fleksible arbejdsretlige rammer er vigtig. Dette betyder ikke en radikal tilbagetrækning fra obligatoriske standarder om beskæftigelsesikkerhed, men kan kræve ændringer i kvaliteten af de standarder, der er genspejlet i en ændring fra begrebet "jobsikkerhed" til begrebet "beskæftigelsesikkerhed" og fra forestillingen om "sikkerhed med et job" til forestillingen om "sikkerhed ved et job". Arbejdsret, der navnlig er afpasset efter at beskytte arbejdstagere, der er ansat under standardarbejdsvilkår baseret på faste arbejdskontrakter, vil ikke afskrække dem, der ikke befinder sig i traditionsbunden beskæftigelse, fra at reagere fleksibelt på markedsbehov. Overstreng regulering af arbejdsmarkedet har skadelige virkninger på økonomisk vækst og vækst i beskæftigelsen, hvilket afskrækker arbejdsgivere fra at tilbyde lovligt arbejde og opfordrer både arbejdsgivere og arbejdstagere til sort arbejde.

Manglende fleksibilitet i arbejdsretten resulterer ligeledes i udviklingen af alternative former for beskæftigelse, hvilket, som statistiske data viser, forøger jobmuligheder for personer, der begynder deres arbejdsliv, tillige med dem i pensionsalderen eller dem, der ønsker at vende tilbage til arbejdet efter en pause. Disse giver også unge studerende eller forældre, der opdrager børn, en bedre mulighed for at kombinere arbejde med studier eller familieliv. På

(Ekstern oversættelse)

grund af den voksende popularitet af sådanne former for beskæftigelse, ligesom deres positive virkninger, der gør det lettere at komme ind på og forblive på arbejdsmarkedet, skal arbejdsretten respektere dem, mens den samtidig beskytter de berørte arbejdstagere mod diskrimination og sikrer opretholdelsen af visse minimumsrettigheder, der skal afgøres i overensstemmelse med hver enkelt medlemsstats traditioner og sociale og økonomiske vilkår. Imidlertid er der ikke behov for at søge at fjerne forskellene mellem traditionelle og alternative former for beskæftigelse. At etablere fælles minimumsstandarder for beskæftigelse for alle former for beskæftigelse ville ikke alene være meget svært, det kunne også føre til skabelsen af yderligere hindringer for adgang til det lovlige arbejdsmarked for mange sociale grupper, herunder de mest sårbare over for marginalisering.

Skabelsen af nye ensartede standarder og definitioner på unionsniveau skal gribes an med særlig tilbageholdenhed. Forskellene mellem medlemsstater er så store, at det at introducere sådanne ensartede foranstaltninger kunne have den virkning, at de reducerede økonomisk effektivitet og således skadede beskæftigelsesniveauerne. Den Europæiske Union har en imponerende række forordninger, der regulerer arbejdsmarkedet, og der er ikke brug for at indføre nye forordninger. Imidlertid er der et behov for en rutinemæssig revision af eksisterende lovgivning for at måle, hvordan den indvirker på virksomhedernes funktion, navnlig SMV'er og på beskæftigelsesniveauer i Unionen.

I denne forbindelse ville det utvivlsomt være nyttigt for medlemsstaterne at vedtage en dristigere politik, der tilsigter at fuldende det indre marked, navnlig med henvisning til arbejdstageres og tjenesteydelsers fri bevægelighed. De bestræbelser, som fællesskabsinstitutionerne har gjort sig, skal resultere i fjernelsen af barrierer og problemer, der opstår på overstatligt niveau, eftersom disse stadig udgør en vigtig faktor, der hindrer en større mobilitet blandt de europæiske borgere, som er afgørende for økonomisk vækst og således for beskæftigelse. Den åbne koordinationsmetode skal bruges som en ramme for mere dynamiske udvekslinger af positive erfaringer i medlemsstaterne på området aktive arbejdsmarkedspolitikker.

Kommissionens rapport om fleksibilitet og sikkerhed på EU's arbejdsmarkeder understreger klart og tydeligt, at det at sørge for kompetent uddannelse til folk uden arbejde, set ud fra et langtidsperspektiv, har haft en langt større positiv indflydelse på at hjælpe dem med at klare sig på arbejdsmarkedet. Derfor skal der lægges større vægt på tilgængeligheden og kvaliteten i uddannelse både for arbejdstagere og for de arbejdsløse. Eftersom individuel motivation er af afgørende betydning for at opnå succes med en læringsproces, skal passende kurser, såsom iværksætterstudier og personlig karriereforvaltning imidlertid være et fast undervisningsfag i skolernes pensum.

Fire EU-lande har nået Lissabon-strategiens mål vedrørende erhvervsaktivitet. Disse lande er på betydelig vis anderledes end andre lande i kraft af den numeriske styrke og det aktivitetsniveau, der findes i deres fagforeninger. Imidlertid er der alle steder brug for en social dialog om spørgsmål, der er vigtige for økonomisk udvikling, og dermed for øget beskæftigelse. Ud over dialog på europæisk og nationalt niveau skal der også lægges vægt på værdien af dialog på industriniveau, som skaber nogle bedre rammer til at kunne klare de ændrende markedsvilkår. En sund social dialog gør det muligt at afhjælpe tensioner og opbygge tillid mellem arbejdstagere og arbejdsgivere. Arbejdsmarkedets parter kunne komme

(Ekstern oversættelse)

med et positivt bidrag ved at opfordre dem, der befinder sig uden for arbejdsmarkedet, til at drage nytte af alternative former for beskæftigelse i situationer, hvor der ikke findes traditionelle kontrakter. Sådanne alternative er bedre end arbejdsløshed. Kommissionen og medlemsstaternes regeringer skal støtte udviklingen af stærke arbejdsmarkedsparter og i forbindelse med arbejdsret opfordre til samarbejde og udveksling af positive erfaringer mellem organisationer. Desuden skal de fremme uddannelse og informationskampagner, der er beregnet for arbejdstagere og arbejdsgivere og vedrører arbejdstagerrettigheder og de skadelige virkninger af manglende overholdelse af arbejdsrettens krav.