

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 28.04.1999
KOM(1999) 203 slutlig

Förslag till

RÅDETS DIREKTIV

om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS

(framlagt av kommissionen)

MOTIVERING

Inledning

1. Visstidsarbetet har ökat betydligt under de senaste åren och trenden håller i sig på de nationella arbetsmarknaderna.

2. Den 29 juni 1990 lade kommissionen fram tre förslag till rådets direktiv om vissa typer av anställningsförhållanden (deltidsanställning, visstidsanställning och tillfällig anställning)[1].

3. Ekonomiska och sociala kommittén och Europaparlamentet avgav sina yttranden den 20 september 1990[2] respektive den 24 oktober 1990[3]. I enlighet med artikel 149 i fördraget[4] lade kommissionen fram ett ändrat förslag[5] till rådet den 7 november 1990. I detta förslag hade vissa av parlamentets ändringsförslag tagits med.

4. Dessa förslag diskuterades sedan i rådet vid flera tillfällen mellan 1990 och 1994. Av de tre förslagen var det endast rådets direktiv 91/383/EEG[6] "om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande" som antogs.

5. I juli 1994 offentliggjorde kommissionen sin vitbok om framtiden för europeisk socialpolitik. Kommissionen upprepar där sin vilja att gå vidare på detta område och skriver i kapitel 3 att den främsta prioriteringen är att få rådet att anta de förslag som rör atypiska anställningsformer.

6. I slutsatserna från Europeiska rådets möte i Essen betonas vikten av att sysselsättningsfrämjande åtgärder vidtas och där uppmanas också till åtgärder för att öka tillväxtens sysselsättningsintensitet, i synnerhet genom en mer flexibel arbetsorganisation som svarar både mot arbetstagarnas önskemål och kraven på konkurrenskraft.

7. Eftersom inga framsteg hade gjorts i rådet beslöt kommissionen att inleda ett förfarande enligt artikel 3 i det avtal om socialpolitik som fogats till Protokollet om socialpolitik (nr 14) som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen. Den 27 september 1995 godkände kommissionen sålunda att ett samråd skulle inledas med arbetsmarknadens parter enligt artikel 3.2 i nämnda avtal.

8. Svaren från arbetsmarknadens parter visade på ett brett stöd för den grundläggande principen att arbetstagare som berörs av de nya flexiblare

---

1 KOM(90) 228 slutlig, 29.6.1990; EGT C 224, 8.9.1990, s. 8.
2 EGT C 332, 31.12.1990, s. 167.
3 EGT C 295, 26.11.1990, s. 112.
4 Alla hänvisningar till fördraget före Amsterdamsfördragets ikraftträdande avser det fördrag som gällde vid tidpunkten för åtgärden i fråga.
5 KOM(90) 533 slutlig; EGT C 305, 5.12.1990, s. 12.
6 EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.

arbetsformerna inte skall diskrimineras, utan behandlas på samma sätt som tillsvidareanställd heltidspersonal. Trots att åsikterna gick kraftigt isär om på vilket sätt och på vilken nivå åtgärder skall vidtas på detta område, var de flesta beredda att aktivt delta i utarbetandet och tillämpningen av principer på detta område, genom till exempel kollektivförhandlingar på lämplig nivå.

9. Efter att ha analyserat de inkomna svaren bedömde kommissionen att en gemenskapsåtgärd vore önskvärd och beslöt den 17 april 1996 att inleda ett andra samråd med arbetsmarknadens parter, enligt artikel 3.3 i avtalet om socialpolitik. Den 19 juni 1996 meddelade tre organisationer (UNICE, CEEP och EFS) sin avsikt att inleda förhandlingar. Den 6 juni 1997 ingick dessa tre organisationer ett "Europeiskt ramavtal om deltidsarbete", som i enlighet med förfarandet i artikel 4 i avtalet om socialpolitik sedan genomfördes på kommissionens förslag, i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik, genom rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997. Detta direktiv utvidgades sedan till att omfatta även Förenade kungariket genom rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998. I ingressen till det europeiska ramavtalet om deltidsarbete anger parterna att de har för avsikt att utreda om det föreligger ett behov av liknande avtal för andra former av flexibelt arbete.

10. Den 23 mars 1998 meddelade de tre parterna (UNICE, CEEP och EFS) att de avsåg att inleda förhandlingar om visstidsarbete. Efter nio månader bad de kommissionen om ytterligare tre månader, med stöd av artikel 3.4 i avtalet om socialpolitik. Kommissionen förlängde förhandlingsperioden till den 30 mars 1999. De tre organisationerna ingick ett ramavtal den 18 mars 1999. Avtalet överlämnades till kommissionen och parterna begärde att avtalet skulle genomföras genom ett beslut av rådet på kommissionens förslag, i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik.

11. Arbetsmarknadens parter begärde att kommissionen skulle

    – lägga fram ramavtalet för rådet, för att rådet skulle kunna fatta ett beslut som gör avtalet bindande i de medlemsstater som undertecknat det avtal om socialpolitik som fogats till Protokollet om socialpolitik (nr 14) som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen,

    – uppmana medlemsstaterna i förslaget till genomförande av avtalet att inom två år efter beslutets antagande anta de lagar och andra författningar som krävs för att följa detta rådsbeslut eller se till att arbetsmarknadens parter genom avtal inför de bestämmelser som krävs inom samma tidsperiod, och

    – vidta de åtgärder som krävs för att medlemsstaterna vid behov och efter samråd med arbetsmarknadens parter skall kunna få denna tidsfrist förlängd med högst ett år, för att kunna beakta särskilda problem eller för att kunna genomföra avtalet genom kollektivavtal.

12. Som framgår av ingressen till ramavtalet är avsikten med avtalet också att bidra till den europeiska sysselsättningsstrategin.

Analys av avtalet

13. I sitt meddelande[7] "Anpassa och främja den sociala dialogen på gemenskapsnivå" framhöll kommissionen att "innan ett förslag till beslut om genomförande av ett avtal läggs fram för rådet genomför kommissionen en utvärdering. I denna utvärdering beaktas de avtalsslutande parternas representativitet och deras mandat. Dessutom undersöks om samtliga klausuler i kollektivavtalet är förenliga med gemenskapsrätten, och bestämmelserna om små och medelstora företag granskas."

De avtalsslutande parternas representativitet och mandat

14. De organisationer som undertecknat avtalet är UNICE, CEEP och EFS. Dessa tre organisationer inledde 1985 en oberoende och frivillig process som har kallats "den sociala dialogen i Val Duchesse". Resultatet av den dialogen har blivit 13 gemensamma ståndpunkter, två rekommendationer, fyra avtal och fem uttalanden. Framför allt slöts i oktober 1991 ett viktigt avtal för att fastställa vilken roll och vilken plats den sociala dialogen skall ha inom den nya gemenskapsramen. Artiklarna 3 och 4 i avtalet om socialpolitik har till stor del inspirerats av detta avtal.

15. De tre organisationerna uppfyller alla följande krav, som fastställts i kommissionens meddelande om genomförandet av protokollet om socialpolitik (punkt 24)[8]:

    – De är branschövergripande och organiserade på europanivå.

    – De består av organisationer som är erkända och väl integrerade i de olika medlemsstaternas arbetsmarknadsstruktur, de har befogenhet att avtalsförhandla och de är representativa för alla medlemsstater.

    – De har en lämplig struktur för att på ett effektivt sätt kunna delta i genomförandet av avtalet om socialpolitik.

16. Dessa tre organisationer är de enda organisationer som är generella och branschövergripande i den mening som avses i bilaga 2 till kommissionens meddelande. Denna bilaga uppdateras med jämna mellanrum med utgångspunkt från en löpande undersökning av representativiteten.

17. Förstainstansrätten uttalade sig i frågan om representativitet i sin dom av den 17 juni 1998 i mål T-135/96 (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) mot Europeiska unionens råd) där UEAPME hade ifrågasatt lagligheten i direktiv 96/34/EG om det ramavtal om föräldraledighet som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS. I Förstainstansrättens dom granskades de olika stegen i det förfarande som ledde till antagandet av direktivet samt de avtalsslutande parternas faktiska representativitet, med utgångspunkt från de siffror som lämnats in till rätten. Efter att ha gjort bedömningen att lagstiftningsförfarandet varit korrekt och de avtalsslutande parterna tillräckligt representativa i förhållande till avtalets innehåll, avvisade

---

7 KOM(98) 322 slutlig, 20.5.1998; se även KOM(93) 600, 14.12.1993.

8 KOM(93) 600, 14.12.1993.

Förstainstansrätten UEAPME:s talan. UEAPME överklagade domen men drog sedermera tillbaka sitt överklagande efter att ingått ett samarbetsavtal med UNICE den 4 december 1998.

Arbetsgivarorganisationerna

18. Det arbetsgivarförbund som är mest representativt för samtliga branscher och företagskategorier är UNICE. På nationell nivå är det UNICE:s medlemsorganisationer som är de mest representativa av de branschövergripande arbetsgivarförbunden. De nationella medlemsorganisationerna deltar direkt eller indirekt i kollektivförhandlingar och i den internationella arbetskonferensen. CEEP representerar en betydande del av de offentligt ägda eller delägda företagen i medlemsländerna.

De fackliga organisationerna

19. EFS är utan jämförelse det mest representativa av de branschövergripande fackförbunden. I samtliga medlemsstater är det EFS medlemsorganisationer som är de mest representativa branschövergripande fackförbunden. Alla dess nationella medlemsorganisationer deltar direkt eller indirekt i kollektivförhandlingar och i den internationella arbetskonferensen.

Slutsats

20. Kommissionen konstaterar att dessa tre organisationers medlemmar på nationell nivå har givit de tre organisationerna mandat att förhandla om visstidsarbete samt att de har ratificerat ramavtalet. De tre organisationerna har ingått ramavtalet på sina nationella medlemsorganisationers vägnar.

21. Kommissionen drar därför slutsatsen att dessa tre organisationer uppfyller representativitetskravet, vilket kommissionen åtagit sig att granska innan förslaget överlämnas.

Klausulernas "legitimitet" med hänsyn till de arbetsmarknadsorganisationer som inte skrivit under och deras medlemmar

22. Flera andra arbetsmarknadsorganisationer som kommissionen konsulterat har uttryckt en önskan att delta i förhandlingarna. Kommissionen har informerats om brevväxlingen och diskussionerna mellan de arbetsmarknadsorganisationer som har undertecknat avtalet och dessa andra organisationer.

23. Kommissionen har överlämnat ramavtalet till samtliga organisationer som den tidigare konsulterat eller informerat och kommissionen har också anordnat ett möte med dessa organisationer.

24. Flera organisationer har betonat vikten av att bestämmelserna i avtalet är flexibla, så att det går att ta hänsyn till vissa sektorers eller undersektorers särskilda behov när avtalet införlivas i den nationella lagstiftningen.

25. Efter att ha granskat klausulerna i fråga, gör kommissionen bedömningen att det i ramavtalet vid flera tillfällen hänvisas till "arbetsmarknadens parter" och till "nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis", och att avtalet därigenom väl

skyddar de organisationer som inte skrivit under avtalet och deras medlemmar på nationell nivå.

Bestämmelser som rör små och medelstora företag

26. Enligt artikel 137.2 i fördraget skall sociallagstiftningen undvika sådana finansiella, administrativa eller andra rättsliga förpliktelser som kan motverka etablering och utveckling av små och medelstora företag.

27. De små och medelstora företagens speciella situation har särskilt uppmärksammats under utarbetandet av ramavtalet. Särskild hänvisning till de små och medelstora företagen görs enligt följande:

    – Allmänt övervägande 11: "Detta avtal tar hänsyn till behovet av att förbättra villkoren för socialpolitiken, öka gemenskapens ekonomiska konkurrenskraft och undvika sådana finansiella, administrativa eller rättsliga förpliktelser som kan motverka etablering och utveckling av små och medelstora företag."

28. Givetvis stadgas i avtalet ingenting om att små och medelstora företag skall undantas från den grundläggande principen om icke-diskriminering. I klausul 5, där det fastställs vilka åtgärder som skall vidtas för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra, föreskrivs dock att man när dessa åtgärder införs skall "ta hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare." Vidare föreskrivs i klausul 5.1 att "en eller flera" av tre olika typer av bestämmelser skall införas. Denna flexibilitet i fråga om införandet av åtgärder för att förhindra missbruk kan helt klart användas på ett sådant sätt att man beaktar de särskilda behov som arbetsgivare och arbetstagare har i små och medelstora företag. Detta framhålls ytterligare i det tionde allmänna övervägandet: "Enligt detta avtal hänskjuts till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets allmänna principer, minimikrav och bestämmelser, så att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongsbetonat arbete."

29. Vidare hänvisas i klausulerna 2.1, 2.2, 3.2, 4.3, 5.2 och 7.2 till nationella lagar, kollektivavtal och praxis eller till arbetsmarknadens parter när det gäller hur dessa klausuler skall tillämpas. Även om de små och medelstora företagen inte nämns uttryckligen, gör dessa bestämmelser det ändå möjligt att vid behov anta nationella bestämmelser som tar hänsyn till dessa företags särskilda behov.

30. Dessa bestämmelser visar att arbetsmarknadens parter har haft för avsikt att lämna en sådan handlingsfrihet för genomförandet av de rättigheter och skyldigheter som följer av avtalet att man för vissa sektorer, företag och arbeten kan beakta både arbetstagarnas och företagens specifika behov. Detta gäller inte minst de små och medelstora företagen (se även de allmänna övervägandena 5, 8 och 12).

31. Kommissionen slutsats är därför att ramavtalet är i överensstämmelse med bestämmelserna om de små och medelstora företagen.

Avtalsklausulernas "laglighet"

32. Kommissionen har noggrant granskat samtliga klausuler i ramavtalet och finner inga bestämmelser som strider mot gemenskapslagstiftningen. Det faktum att avtalet fastställer skyldigheter för medlemsstaterna undergräver inte dess laglighet. Detta är tvärtom en följd av den andra förklaring som bifogas till avtalet om socialpolitik[9] att tillvägagångssättet att få till stånd avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare på gemenskapsnivå kan ge upphov till skyldigheter för medlemsstaterna. Medlemsstaternas skyldigheter härrör inte direkt från avtalet mellan arbetsmarknadens parter utan från det sätt på vilket man väljer att genomföra det. Punkterna 33-37 innehåller kommissionens utvärdering av avtalets innehåll.

Analys av avtalet

33. Med hänsyn till slutsatserna från Europeiska rådets möte i Essen och Europeiska rådets påföljande möten, anser kommissionen att bestämmelser på gemenskapsnivå om visstidsarbete kan utgöra en viktig faktor i strävan efter rätt balans mellan flexibilitet och trygghet. Bidraget från arbetsmarknadens parter är positivt i sig själv, eftersom det garanterar att hänsyn tas både till företagens konkurrenskraft och till arbetstagarnas intressen.

34. Kommissionen instämmer helt och hållet i målsättningen för ramavtalet mellan arbetsmarknadens parter. Kommissionen anser att avtalet är viktigt av tre skäl.

35. För det första är införandet av minimistandarder för visstidsarbete ett stort steg framåt i så måtto att det skapar en minimiuppsättning grundläggande rättigheter för arbetstagarna i enlighet med gemenskapernas stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter (se särskilt punkt 7 i stadgan).

36. För det andra bidrar detta avtal till genomförandet av slutsatserna från Europeiska rådets möte i Essen vad gäller införandet av nya, mer flexibla arbetsformer. Denna flexibilitet skall svara mot företagens behov och hjälpa företagen att öka sin konkurrenskraft för att kunna klara av den internationella konkurrensen. Det skall också ta hänsyn till arbetstagarnas intressen genom att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra. Ett avtal mellan arbetsmarknadens parter i denna fråga, framförhandlat av arbetsgivare och arbetstagare, är det bästa sättet att jämka samman båda parters intressen.

37. För det tredje belyser avtalet vilken roll arbetsmarknadens parter kan spela i den europeiska sysselsättningsstrategi som antogs vid det extra toppmötet i Luxemburg 1997 och i påföljande rådsresolutioner, särskilt rådets resolution om riktlinjer för sysselsättningen 1999[10].

---

9 "De elva höga fördragsslutande parterna förklarar att det första steget för att genomföra de avtal mellan arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå som avses i artikel 4.2, består i att bygga ut avtalens innehåll genom kollektiva förhandlingar enligt varje medlemsstats regler; detta steg innebär således inte att medlemsstaterna är skyldiga att tillämpa dessa avtal direkt, att utarbeta regler för att genomföra avtalen eller att ändra nationell lagstiftning för att underlätta genomförandet."

10 Rådets resolution av den 9 februari 1999 om riktlinjer för sysselsättningen 1999.

38. Kommissionen anser därmed att alla villkor är uppfyllda för att kommissionen skall kunna lägga fram ett förslag om genomförande av ramavtalet mellan arbetsmarknadens parter genom ett beslut i rådet.

Kommissionens förslag

39. I sitt meddelande av den 14 december 1993 tillkännager kommissionen att om ett avtal som slutits på gemenskapsnivå genomförs genom ett rådsbeslut på förslag av kommissionen, på samfälld begäran av arbetsmarknadens parter, har rådet inte någon möjlighet att ändra avtalet. Av denna anledning har kommissionen, efter att ha granskat det avtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter, begränsat sig till att föreslå att ett beslut antas om avtalet så som det slutits. I detta fall är den föreslagna rättsakten ett direktiv. Det innehåller därför standardklausulerna om införlivande av direktivet på nationell nivå.

40. Vidare anser kommissionen att rådets beslut endast skall avse bindande bestämmelser om det avtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter, i så måtto att själva avtalet inte skall utgöra en del av beslutet utan bifogas som bilaga.

41. Slutligen har kommissionen meddelat att om rådet, i enlighet med de förfaranden som anges i sista stycket i artikel 4.2, beslutar att inte genomföra avtalet så som det slutits mellan arbetsmarknadens parter, kommer kommissionen att dra tillbaka sitt förslag till beslut och undersöka möjligheterna att mot bakgrund av det arbete som gjorts föreslå ett rättsligt instrument på området.

42. Kommissionen har alltså inte infogat avtalets text i sitt förslag, utan bifogat den som bilaga. Kommissionen upprepar än en gång att den kommer att dra tillbaka sitt förslag om rådet ändrar det ramavtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter.

Rättslig grund

43. Till följd av att Amsterdamfördraget har trätt i kraft har bestämmelserna i avtalet om socialpolitik införlivats i artiklarna 136-139 i fördraget.

44. I artikel 139.2 i fördraget fastställs att avtal som ingås på gemenskapsnivå i frågor som omfattas av artikel 137 skall genomföras på gemensam begäran av de undertecknande parterna genom ett beslut av rådet på förslag av kommissionen. Avtalet om visstidsarbete avser arbetsvillkor, som faller under artikel 137.1 i fördraget. Det hör till de områden där rådet kan fatta beslut med kvalificerad majoritet. Följaktligen utgör artikel 139.2 den rättsliga grunden för kommissionens förslag.

45. I denna artikel föreskrivs inte samråd med Europaparlamentet när det är fråga om en begäran som arbetsmarknadens parter riktat till kommissionen. Enligt sitt åtagande i meddelandet har kommissionen hållit parlamentet underrättat om de olika etapperna i samrådet med arbetsmarknadens parter. Kommissionen överlämnar också detta förslag till parlamentet, för att det skall kunna yttra sig till

kommissionen och till rådet, om det så önskar. Detsamma gäller Ekonomiska och sociala kommittén.

Rättslig form

46. Med "beslut" avses enligt artikel 139.2 i fördraget någon av de bindande rättsakter som anges i artikel 249 i fördraget. Det tillkommer kommissionen att föreslå rådet det lämpligaste av de tre bindande instrument som anges i artikeln (förordning, direktiv eller beslut). Med hänsyn till avtalets karaktär (ramavtal) och innehåll är det i det aktuella fallet uppenbart att detta ramavtal är avsett att tillämpas indirekt genom bestämmelser som införlivas i den nationella lagstiftningen av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter. Följaktligen är ett rådsdirektiv det lämpligaste instrumentet för att genomföra avtalet. I enlighet med sina åtaganden anser kommissionen att texten i avtalet inte skall utgöra en del av direktivet utan bifogas som bilaga.

47. Kommissionen har följande kommentarer till de olika artiklarna i förslaget.

– Artikel 1

– Denna artikel inskränker sig till att ge ramavtalet mellan arbetsmarknadens parter bindande karaktär, så att det kan genomföras genom ett rådsbeslut, i enlighet med artikel 139.2 i fördraget.

– Artiklarna 2-5

– Dessa artiklar innehåller de gängse bestämmelserna för införlivande i medlemsstaternas nationella lagstiftning.

– Mer specifikt anges i artikel 2.1 att bestämmelserna i direktivet endast föreskriver minimikrav och att medlemsstaterna har möjlighet att införa strängare bestämmelser på området i fråga.

– Artikel 2.2 är en standardklausul om "icke-sänkning" som berör de medlemsstater som då direktivet antas redan har en högre skyddsnivå än den som garanteras av ramavtalet. Klausulens innebörd är att den allmänna skyddsnivån för arbetstagare inte skall sänkas genom att gemenskapsdirektivet antas. Medlemsstaterna skall dock fortfarande ha möjlighet att anta andra bestämmelser om sådana behövs på grund av deras ekonomiska och sociala politik, så länge minimikraven i ramavtalet respekteras. Det är under alla omständigheter klart att medlemsstaternas handlingsfrihet enbart avser skyddsnivåer som ligger över de minimikrav som garanteras i direktivet.

– Artikel 3 ålägger medlemsstaterna att införa påföljder som är effektiva, som står i proportion till överträdelsen och som är avskräckande. Som i alla rättssystem är det vid tillämpningen av gemenskapsrätten nödvändigt dels att de som har skyldigheter enligt gemenskapsrätten avskräcks från att bryta mot den och dels att de som inte respekterar gemenskapsrätten vederbörligen bestraffas.

– Artiklarna 4 och 5 innehåller bestämmelserna för införlivande i medlemsstaternas nationella lagstiftning.

Direktivets berättigande från subsidiaritetssynpunkt

48. Förslaget till rådets direktiv om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS överensstämmer med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen, på det sätt dessa uttrycks i artikel 5 i fördraget.

49. När det gäller subsidiaritetsprincipen kan behovet av en gemenskapsåtgärd motiveras genom det faktum att arbetsmarknadens parter, inom ramen för det förfarande som föreskrivs i artikel 3 i avtalet om socialpolitik (artkel 138 i fördraget i dess ändrade lydelse i Amsterdamfördraget), har kommit överens om att en gemenskapsåtgärd på området är nödvändig och att de har begärt att det avtal som de slutit på gemenskapsnivå skall genomföras genom beslut av rådet på förslag av kommissionen, i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik (artkel 139.2 i fördraget i dess ändrade lydelse i Amsterdamfördraget). Initiativet står dessutom i överensstämmelse med slutsatserna från Europeiska rådets möte i Essen 1994 och dess uppföljning samt i synnerhet med rådets resolutioner om riktlinjer för sysselsättningen 1998 och 1999[11].

50. Vad gäller proportionalitetsprincipen uppfyller rådets direktiv detta kriterium eftersom det i direktivet endast anges vilka huvudmål medlemsstaterna skall uppnå och det är arbetsmarknadens parter, och inte gemenskapen, som får besluta om själva innehållet.

Slutsats

51. Rådet uppmanas att anta förslaget till direktiv om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS.

[11] Rådets resolution av den 15 december 1997 om riktlinjer för sysselsättningen 1998 och rådets resolution av den 9 februari 1999 om riktlinjer för sysselsättningen 1999.

Förslag till

RÅDETS DIREKTIV

om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

Med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 139.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag[12], och av följande skäl:

(1) Till följd av Amsterdamfördragets ikraftträdande har bestämmelserna i det avtal om socialpolitik som är fogat till det sociala protokollet (nr 14) till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapena i dess ändrade lydelse i Maastrichtfördraget införlivats i artiklarna 136-139 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

(2) Arbetsmarknadens parter får i enlighet med artikel 139.2 i fördraget gemensamt begära att avtal på gemenskapsnivå genomförs genom rådsbeslut på förslag från kommissionen.

(3) I punkt 7 i gemenskapernas stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter föreskrivs bland annat att genomförandet av den inre marknaden skall leda till en förbättring av levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagarna inom gemenskapen. Detta skall ske genom tillnärmning av dessa villkor samtidigt som de förbättras; i synnerhet vad gäller andra arbetsformer än tillsvidareanställning, såsom visstidsanställning, deltidsarbete, tillfällig anställning och säsongsarbete.

(4) Rådet har inte kunnat fatta beslut om förslaget till direktiv om vissa anställningsförhållanden med avseende på snedvriden konkurrens[13], i dess ändrade lydelse[14], och inte heller om direktivet om vissa anställningsförhållanden med avseende på arbetsvillkoren[15].

(5) I slutsatserna från Europeiska rådets möte i Essen betonas vikten av att åtgärder vidtas för att öka tillväxtens sysselsättningsintensitet, i synnerhet genom en mer flexibel arbetsorganisation som svarar både mot arbetstagarnas önskemål och kraven på konkurrenskraft.

---

12 EGT C …
13 EGT C 224, 8.9.1990, s. 6.
14 KOM(90) 533 slutlig; EGT C 305, 5.12.1990, s. 8.
15 EGT C 224, 8.9.1990, s. 4.

(6) I rådets resolution av den 9 februari 1999 om riktlinjer för sysselsättningen 1999 uppmanas arbetsmarknadens parter att på lämplig nivå förhandla fram avtal i syfte att modernisera arbetsorganisationen, bland annat genom flexiblare arbetsformer, för att öka företagens produktivitet och konkurrenskraft och för att uppnå den balans som krävs mellan flexibilitet och trygghet.

(7) I enlighet med artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik har kommissionen på gemenskapsnivå samrått med arbetsmarknadens parter om en möjlig inriktning för en gemenskapsåtgärd om flexibel arbetstid och arbetstagarnas anställningstrygghet.

(8) Kommissionen fann efter detta samråd att en gemenskapsåtgärd var önskvärd och har på nytt samrått med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå om innehållet i det planerade förslaget i enlighet med artikel 3.3 i avtalet.

(9) De allmänna branschövergripande organisationerna (Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivareföreningar och industriförbund (UNICE), Europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS)) informerade den 23 mars 1998 kommissionen om att de önskade inleda det förfarande som föreskrivs i artikel 4 i avtalet. I ett gemensamt brev bad de kommissionen om ytterligare tre månaders tidsfrist. Kommissionen biföll denna begäran och förlängde förhandlingsperioden till den 30 mars 1999.

(10) De ovannämnda branschövergripande organisationerna ingick den 18 mars 1999 ett ramavtal om visstidsarbete. De överlämnade en gemensam begäran till kommissionen om att avtalet skall genomföras genom ett rådsbeslut på förslag av kommissionen, i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik.

(11) I rådets resolution av den 6 december 1994 om vissa perspektiv för en socialpolitik för den Europeiska unionen: Bidrag till ekonomisk och social konvergens i unionen[16], uppmanar rådet arbetsmarknadens parter att utnyttja möjligheten att ingå överenskommelser, eftersom de i allmänhet befinner sig närmare den sociala verkligheten och de sociala problemen.

(12) I ingressen till det europeiska ramavtalet om deltidsarbete, som ingicks den 6 juni 1997, anger parterna att de har för avsikt att utreda om det föreligger ett behov av liknande avtal för andra former av flexibelt arbete.

(13) Arbetsmarknadens parter har särskilt velat uppmärksamma visstidsarbete, samtidigt som de anger att de har för avsikt att utreda om behov föreligger av liknande avtal för personal inhyrd från personaluthyrningsföretag.

(14) De avtalsslutande parterna har velat sluta ett ramavtal om visstidsarbete som fastställer allmänna principer och minimikrav för anställningskontrakt och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat att de vill förbättra kvaliteten på visstidsarbetet genom att garantera att principen om

---

[16] EGT C 368, 23.12.1994, s. 6.

icke-diskriminering tillämpas och att de vill fastställa en rättslig ram för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra.

(15) Ramavtalet genomförs lämpligen genom ett rådsdirektiv i enlighet med artikel 249 i fördraget. Direktivet är sedan bindande för medlemsstaterna vad gäller resultatet medan de kan välja med vilka medel det skall uppnås.

(16) Målen för detta direktiv kan inte uppnås på ett tillfredsställande sätt av medlemsstaterna utan uppnås bättre på gemenskapsnivå, i enlighet med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen, på det sätt dessa anges i artikel 5 i fördraget. Detta direktiv går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

(17) Kommissionen har utarbetat sitt förslag till direktiv i enlighet med sitt meddelande av den 14 december 1993 om genomförandet av protokollet om socialpolitik[17] och sitt meddelande av 20 maj 1998 om att anpassa och främja den sociala dialogen på gemenskapsnivå[18]. Kommissionen har också beaktat avtalsparternas representativitet, deras mandat och lagenligheten hos varje klausul i ramavtalet.

(18) Kommissionen har utarbetat sitt förslag till direktiv i enlighet med artikel 137.2 i fördraget, där det föreskrivs att direktiv inom det socialpolitiska området skall undvika sådana administrativa, finansiella eller andra rättslsliga förpliktelser som kan motverka etablering och utveckling av små och medelstora företag.

(19) Kommissionen har i enlighet med sitt meddelande om genomförandet av protokollet om socialpolitik informerat Europaparlamentet genom att till parlamentet överlämna avtalstexten, förslaget till direktiv och motiveringen.

(20) Kommissionen har också informerat Ekonomiska och sociala kommittén genom att till kommittén översända avtalstexten, förslaget till direktiv och motiveringen.

(21) I direktivets bestämmelser föreskrivs minimikrav. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter kan införa mer långtgående bestämmelser.

(22) Genomförandet av direktivet får inte användas för att motivera en försämring av den aktuella situationen i medlemsstaten.

(23) På gemensam begäran av arbetsmarknadens parter får en medlemsstat överlåta åt dem att genomföra detta direktiv, på villkor att medlemsstaten vidtar alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som föreskrivs i detta direktiv.

(24) Genomförandet av ramavtalet bidrar till att uppfylla de mål som anges i artikel 136 i fördraget.

---

17 KOM(93) 600, 14.12.1993.

18 KOM(98) 322 slutlig, 20.5.1998.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syftet med detta direktiv är att genomföra det bifogade ramavtal om visstidsarbete som ingicks den 18 mars 1999 av de allmänna branschövergripande organisationerna (UNICE, CEEP och EFS).

Artikel 2

1. Medlemsstaterna kan införa bestämmelser som är mer långtgående än dem som föreskrivs i detta direktiv.

2. Genomförandet av detta direktiv får inte i något fall användas för att motivera en försämring av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna inom det område som omfattas av detta direktiv. Det skall inte påverka medlemsstaternas och/eller arbetsmarknadsparternas rätt att med hänsyn till hur situationen utvecklas utarbeta andra lagar, författningar och avtal än dem som gäller när detta direktiv antas, under förutsättning att de minimikrav som fastställs i detta direktiv respekteras,

Artikel 3

Medlemsstaterna skall besluta om vilka påföljder som skall vara tillämpliga vid överträdelser av de nationella bestämmelser som införs för att genomföra detta direktiv och skall vidta de åtgärder som krävs för att se till att direktivet genomförs. De påföljder som föreskrivs på detta sätt skall vara effektiva, stå i proportion till överträdelsen och vara tillräckligt avskräckande. Medlemsstaterna skall underrätta kommissionen om dessa bestämmelser senast den dag som nämns i artikel 4 samt om varje senare ändring av dessa snarast möjligt.

Artikel 4

Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra förordningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast två år efter den dag då direktivet antagits eller skall senast denna dag försäkra sig om att arbetsmarknadens parter genom överenskommelse vidtar alla nödvändiga åtgärder, eftersom medlemsstaterna är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som föreskrivs i detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

Om särskilda svårigheter uppstår eller om genomförandet sker genom kollektivavtal kan medlemsstaterna vid behov och efter samråd med arbetsmarknadens parter få tidsfristen förlängd med ytterligare högst ett år.

De skall genast underrätta kommissionen om sådana omständigheter.

När medlemsstaterna antar de bestämmelser som anges i första stycket, skall dessa innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de

offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningarna skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 5

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På rådets vägnar
Ordförande

BILAGA

EFS-UNICE-CEEP

Ramavtal om visstidsarbete

Inledning

Detta ramavtal belyser vilken roll arbetsmarknadens parter kan spela i den europeiska sysselsättningsstrategi som antogs vid det extra toppmötet i Luxemburg 1997. Efter ramavtalet om deltidsarbete tas genom detta avtal ytterligare ett steg mot en bättre balans mellan "flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet".

Avtalets parter fastslår att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. De konstaterar vidare att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov.

I detta avtal fastställs allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Vid den detaljerade tillämpningen av dessa måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongförhållanden. Avtalet visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering och för att anställningskontrakt för visstidsanställning skall användas på grunder som godtas av både arbetsgivare och arbetstagare.

Detta avtal gäller alla visstidsanställda, med undantag av personal inhyrd från personaluthyrningsföretag. Parterna har för avsikt att utreda behovet av ett liknande avtal om uthyrning av arbetskraft.

Detta avtal gäller anställningsvillkor för visstidsanställda utan att påverka medlemsstaternas egen beslutanderätt om frågor som gäller lagstadgad social trygghet. I detta sammanhang kan arbetsmarknadens parter konstatera att man i Dublinförklaringen om sysselsättningen, som gjordes vid Europeiska rådets möte i Dublin 1996, bland annat betonade att de sociala skyddssystemen måste göras mer sysselsättningsvänliga genom "utvecklande av sociala skyddssystem som kan anpassas till nya arbetsmönster och erbjuda dem som är verksamma inom sådant arbete ett lämpligt socialt skydd". Avtalsparterna vidhåller den uppfattning som uttrycktes i avtalet om deltidsarbete från 1997 att medlemsstaterna utan dröjsmål bör genomföra det som föreskrivs i denna förklaring.

Vidare fastslås att nytänkande behövs i fråga om de sociala trygghetssystemen för förvärvsarbetande, så att dessa skall anpassas till dagens situation och i synnerhet så att man ser till att rättigheter kan överföras.

EFS, UNICE och CEEP uppmanar kommissionen att lägga fram detta ramavtal för rådet, för att rådet skall kunna fatta ett beslut som gör dessa villkor bindande i de medlemsstater som undertecknat det avtal om socialpolitik som fogats till Protokollet om socialpolitik (nr 14) som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

Avtalets parter anmodar kommissionen att i sitt förslag till genomförande av avtalet begära att medlemsstaterna inom två år efter beslutets antagande antar de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta rådsbeslut eller säkerställer[19] att arbetsmarknadens parter genom avtal inrättar nödvändiga bestämmelser inom samma tidsperiod. Efter samråd med arbetsmarknadens parter, kan medlemsstater vid behov, för att kunna beakta särskilda problem eller för att kunna genomföra avtalet genom kollektivavtal, få denna tidsfrist förlängd med högst ett år.

Avtalets parter uppmanar medlemsstaterna att samråda med arbetsmarknadens parter innan de tar initiativ till ny lagstiftning eller andra författningar i syfte att efterfölja vad som föreskrivs i detta avtal.

Utan att inskränka på nationella domstolars och EG-domstolens roll begär parterna i detta avtal att varje ärende som rör tolkningen av detta avtal på europeisk nivå i första hand ska hänskjutas av kommissionen till dem för yttrande.

Allmänna överväganden

1 Med beaktande av det avtal om socialpolitik som är fogat till det sociala protokollet (nr 14) till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 3.4 och 4.2 i detta, och av följande skäl:

2. I artikel 4.2 i Avtalet om socialpolitik fastställs att avtal som ingås på gemenskapsnivå kan genomföras på gemensam begäran av de undertecknande parterna genom rådsbeslut på förslag av kommissionen.

3. I det andra samrådsdokumentet om flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet meddelade kommissionen sin avsikt att lägga fram ett förslag till rättsligt bindande gemenskapsbestämmelser.

4. I sitt yttrande över förslaget till direktiv om deltidsarbete uppmanade Europaparlamentet kommissionen att omgående lägga fram förslag till direktiv om andra flexibla arbetsformer, som visstidsarbete och uthyrning av arbetskraft.

5. Europeiska rådet uppmanade i sina slutsatser från det extra toppmötet i Luxemburg om sysselsättningen arbetsmarknadens parter att förhandla fram avtal i syfte att "modernisera arbetsorganisationen, bland annat flexibla arbetsformer, för att göra företagen produktiva och konkurrenskraftiga och för att uppnå den nödvändiga jämvikten mellan flexibilitet och trygghet".

6. Tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet och förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationer i arbetet.

7. Tillämpningen av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas.

---

[19] I enlighet med artikel 2.4 i Avtalet om socialpolitik som fogats till Protokollet (nr 14) om socialpolitik som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

8. Visstidsanställningskontrakt är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter som kan passa både arbetsgivare och arbetstagare.

9. Mer än hälften av Europeiska unionens visstidsanställda är kvinnor. Detta avtal kan därför bidra till att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.

10. Enligt detta avtal hänskjuts till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets allmänna principer, minimikrav och bestämmelser, så att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongsbetonat arbete.

11. Detta avtal tar hänsyn till behovet av att förbättra villkoren för socialpolitiken, öka gemenskapens ekonomiska konkurrenskraft och undvika sådana finansiella, administrativa eller rättsliga förpliktelser som kan motverka tillkomst och utveckling av små och medelstora företag.

12. Arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att finna lösningar som tillfredsställer både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. De skall därför ges en framträdande roll i genomförandet och tillämpningen av detta avtal.

AVTALAS HÄRIGENOM FÖLJANDE:

Syfte (klausul 1)

Syftet med detta ramavtal är

(1) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och

(2) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

Räckvidd (klausul 2)

(1) Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.

(2) Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter kan besluta att detta avtal inte skall gälla:

a) inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning eller

b) anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning.

Definitioner (klausul 3)

(1) I detta avtal avses med *visstidsanställd* en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av ett speciellt evenemang.

(2) I detta avtal avses med *jämförbar tillsvidareanställd* en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunnande.

Om ingen jämförbar tillsvidareanställd finns på samma arbetsplats, skall jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i landet i fråga.

Principen om icke-diskriminering (klausul 4)

(1) När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.

(2) I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (pro rata temporis-principen) tillämpas.

(3) Tillämpningsföreskrifterna för denna klausul skall fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

(4) Den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor skall vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.

Bestämmelser för att förhindra missbruk (klausul 5)

(1) För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

   (a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.

   (b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.

   (c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

(2) Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

   (a) skall betraktas som "på varandra följande",

   (b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.

Information om anställningstillfällen (klausul 6)

(1) Arbetsgivare skall informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget eller på arbetsplatsen, för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Sådan information kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.

(2) Arbetsgivare bör i möjligaste mån underlätta för visstidsanställda att få tillgång till lämplig fortbildning för att öka deras yrkeskunnande, deras karriärmöjligheter och deras möjligheter till yrkesrörlighet.

Information och samråd (klausul 7)

(1) Visstidsanställda skall tas med vid beräkningen av om det finns så många anställda att sådana arbetstagarorgan som avses i nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning kan bildas på företaget i enlighet med nationella bestämmelser.

(2) Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa hur klausul 7.1 skall tillämpas, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis och med beaktande av klausul 4.1.

(3) Arbetsgivare bör i möjligaste mån ta i beaktande att lämna relevant information till de befintliga arbetstagarorganisationerna om visstidsarbete i företaget.

Genomförandebestämmelser (klausul 8)

(1) Medlemsstater och/eller arbetsmarknadens parter kan bibehålla eller införa för arbetstagarna mer förmånliga bestämmelser än vad som anges i detta avtal.

(2) Detta avtal skall inte påverka mer specifika gemenskapsbestämmelser, och särskilt inte gemenskapsbestämmelser som rör lika behandling av, eller lika möjligheter för, kvinnor och män.

(3) Genomförandet av detta avtal skall inte utgöra en skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet.

(4) Detta avtal påverkar inte arbetsmarknadsparternas rätt att på lämplig nivå, även på europeisk nivå, sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i detta avtal på ett sätt som innebär att hänsyn tas till berörda arbetsmarknadsparters särskilda behov.

(5) Förebyggande och lösande av tvister och klagomål som uppstår vid tillämpning av detta avtal skall ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

(6) De undertecknande parterna skall se över detta avtal fem år efter datumet för rådets beslut, om en av avtalsparterna begär detta.

FRITZ VERZETNITSCH	**GEORGES JACOBS**	**ANTONIO CASTELLANO AUYANET**
Ordförande EFS	Ordförande UNICE	Ordförande CEEP

EMILIO GABAGLIO	**DIRK F. HUDIG**	**JYTTE FREDENSBORG**
Generalsekreterare	Generalsekreterare	Generalsekreterare
EFS	UNICE	CEEP

18 mars 1999

BILAGA

KONSEKVENSANALYS

FÖRSLAGETS KONSEKVENSER FÖR FÖRETAGEN,

SÄRSKILT FÖR DE SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAGEN

Förslagets titel:

Förslag till rådets direktiv om det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts av UNICE, CEEP och EFS.

Förslagets referensnummer: 99005

Förslaget:

1. Med tanke på subsidiaritetsprincipen, varför behövs gemenskapslagstiftning på detta område och vilka är de huvudsakliga målen?

Syftet med detta direktiv är att genomföra ramavtalet om visstidsarbete, i enlighet med artikel 139.2 i fördraget. I artikeln föreskrivs möjligheten att genomföra avtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter genom rådsbeslut på förslag av kommissionen. De avtalsslutande parterna har tillsammans begärt att kommissionen skall lägga fram ett förslag till rådet. I enlighet med meddelandet[20] om genomförandet av protokollet om socialpolitik har kommissionen genomfört en trefaldig analys av avtalet. Kommissionen anser att alla villkor är uppfyllda (de avtalsslutande parterna är representativa, avtalsbestämmelserna är rättsenliga och hänsyn tas till de särskilda bestämmelserna för små och medelstora företag) och följaktligen att dess förslag till rådets direktiv bör antas.

Konsekvenser för företagen:

2. Vilka kommer att beröras av förslaget?

Alla företag och arbetstagare kan komma att beröras av ramavtalet, oavsett sektor eller företagets storlek.

3. Vilka åtgärder måste företagen vidta för att följa förslaget?

Enligt vad som anges i klausul 1 i ramavtalet skall företagen garantera att arbetstagare med visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden inte diskrimineras.

Samtidigt som ramavtalet ger arbetsgivarna möjlighet att använda visstidsanställningskontrakt på ett sätt som tar hänsyn till särskilda nationella behov eller behoven i särskilda branscher (se klausul 5 i avtalet), syftar avtalet till att

[20] KOM(93) 600 slutlig.

förhindra att visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden missbrukas.

I flera klausuler hänvisas till lagstiftning, kollektivavtal eller nationell praxis, och/eller till arbetsmarknadsorganisationer på lämplig nivå, vilket ger stor handlingsfrihet på företagsnivå.

De konkreta krav som kommer att ställas på företagen kommer av dessa skäl att i stor utsträckning bestämmas på nationell nivå, på branschnivå eller på företagsnivå.

4. Vilka ekonomiska effekter förväntas förslaget ge upphov till?

Genomförandet av ramavtalet om visstidsarbete bidrar till att man uppnår det andra prioriterade målet som fastställdes av Europeiska rådet i Essen, nämligen införandet av nya, flexibla sätt att organisera arbetet. I slutsatserna från det extra toppmötet i Luxemburg om sysselsättningen uppmanade Europeiska rådet arbetsmarknadens parter att förhandla fram avtal i syfte att modernisera arbetsorganisationen, bland annat flexibla arbetsformer, för att öka företagens produktivitet och konkurrenskraft och för att uppnå den balans som krävs mellan flexibilitet och trygghet. Ett avtal mellan arbetsmarknadens parter som förhandlas fram av båda parter framstår som det lämpligaste sättet att tillvarata bägge parternas intressen.

Eftersom det är fråga om ett ramavtal som ger utrymme för stor variation i fråga om tillämpningen kan de exakta ekonomiska effekterna inte fastställas på EU-nivå eller i förväg, innan avtalet har genomförts. Dessa ekonomiska effekter kommer att bero på hur direktivet genomförs och tillämpas på nationell nivå, på branschnivå och på företagsnivå, med beaktande av den flexibilitet som föreskrivs i klausul 5 i avtalet.

Från statistisk synpunkt kan dock nämnas att andelen anställda med tillfällig anställning eller visstidsanställningskontrakt 1997 i EU uppgick till 11 % män och 13 % kvinnor. Eftersom avtalet inte omfattar arbetstagare som är inhyrda från personaluthyrningsföretag utgör andelen personer som arbetar med visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden mindre än 10 % av den totala arbetsstyrkan i EU, även om andelen stadigt har ökat.[21] Avtalet ger en balanserad och flexibel ram för den tilltagande tendensen att allt mer använda visstidsanställningar.

I detta sammanhang skall också nämnas att arbetsmarknadens bägge parter konstaterar att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov.

5. Innehåller förslaget åtgärder där hänsyn tas till de små och medelstora företagens särskilda situation (lägre eller annorlunda krav etc.)?

De små och medelstora företagens särskilda situation ägnades särskild uppmärksamhet när ramavtalet utarbetades. Särskild hänvisning till dessa företag görs i det allmänna övervägandet nummer 11:

[21] Sysselsättning i Europa 1998 - rapport.

– "Detta avtal tar hänsyn till behovet av att förbättra villkoren för socialpolitiken, öka gemenskapens ekonomiska konkurrenskraft och undvika sådana finansiella, administrativa eller rättsliga förpliktelser som kan motverka tillkomst och utveckling av små och medelstora företag".

Givetvis stadgas i avtalet ingenting om att små och medelstora företag skall undantas från den grundläggande principen om icke-diskriminering. I klausul 5, där det fastställs vilka åtgärder som skall vidtas för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra, föreskrivs dock att man när dessa åtgärder införs skall man ta "hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare." Vidare föreskrivs i klausul 5.1 att "en eller flera" av tre olika typer av bestämmelser skall införas. Denna flexibilitet i fråga om vidtagandet av åtgärder för att förhindra missbruk kan naturligtvis användas på ett sådant sätt att man tar hänsyn till arbetsgivarnas och arbetstagarnas särskilda behov i små och medelstora företag. Detta framhålls ytterligare i det tionde allmänna övervägandet: "Enligt detta avtal hänskjuts till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets allmänna principer, minimikrav och bestämmelser, så att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongsbetonat arbete."

Vidare hänvisas i klausulerna 2.1, 2.2, 3.2, 4.3, 5.2 och 7.2 till nationella lagar, kollektivavtal och praxis eller till arbetsmarknadens parter när det gäller hur dessa klausuler skall tillämpas. Även om de små och medelstora företagen inte nämns uttryckligen, gör dessa bestämmelser det ändå möjligt att vid behov anta nationella bestämmelser som tar hänsyn till dessa företags särskilda behov.

Dessa bestämmelser visar att arbetsmarknadens parter har haft för avsikt att lämna en sådan handlingsfrihet för genomförandet av de rättigheter och skyldigheter som följer av avtalet att man för vissa sektorer, företag och arbeten kan beakta både arbetstagarnas och företagens specifika behov. Detta gäller inte minst de små och medelstora företagen (se även de allmänna övervägandena 5, 8 och 12).

Samråd

6. Redogörelse för vilka organisationer som rådfrågats om förslaget och för vilka deras huvudsakliga ståndpunkter var.

Samtliga representativa organisationer[22] har beretts tillfälle att yttra sig vid det första samrådet. De har också av kommissionen inbjudits att delta i ett samrådsmöte om ramavtalet. Vad gäller deras ståndpunkter, se punkterna 22-25 i motiveringen.

[22] I enlighet med meddelandet om genomförandet av protokollet om socialpolitik: KOM(93) 600, 14.12.1993.