

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 28.04.1999
KOM(1999) 203 endelig udg.

Forslag til

RÅDETS DIREKTIV

om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

(fremlagt af Kommissionen)

BEGRUNDELSE

Indledning

1. Der er i de seneste år sket en betragtelig stigning i anvendelsen af tidsbegrænset ansættelse, og denne tendens fortsætter på de nationale arbejdsmarkeder.

2. Den 29. juni 1990 forelagde Kommissionen tre forslag til rådsdirektiv om visse ansættelsesforhold (deltidsansættelse, ansættelse for et bestemt tidsrum og vikaransættelse)[1].

3. Det Økonomiske og Sociale Udvalg afgav udtalelse den 20.9.1990[2], mens Europa-Parlamentet afgav udtalelse den 24.10.1990[3]. I overensstemmelse med traktatens artikel 149[4] forelagde Kommissionen den 7.11.1990 et ændret forslag for Rådet[5] med nogle af de ændringer, Parlamentet havde ønsket.

4. Forslagene blev drøftet i Rådet ved forskellige lejligheder i perioden 1990-1994. Det eneste af disse forslag, som er blevet vedtaget af Rådet, er Rådets direktiv 91/383/EØF om "supplering af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold"[6].

5. I juli 1994 offentliggjorde Kommissionen sin hvidbog om fremtiden for europæisk social- og arbejdsmarkedspolitik. Heri gentager Kommissionen, at den er villig til at gå videre inden for det pågældende område, og anfører i kapitel III, at den først og fremmest vil lægge vægt på, at Rådet vedtager forslagene om atypisk beskæftigelse.

6. I konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understreges det, at det er nødvendigt at træffe foranstaltninger til fremme af beskæftigelsen, og det henstilles, at der træffes foranstaltninger, som tager sigte på "fremme af vækstens evne til at øge beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagernes ønsker og de konkurrencemæssige krav".

7. Da Rådet ikke har gjort nogen fremskridt, har Kommissionen besluttet at indlede den procedure, der er omhandlet i artikel 3 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab. Den 27. september 1995 godkendte Kommissionen derfor, at der blev iværksat en høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til artikel 3, stk. 2, i ovennævnte aftale.

---

1 KOM (90) 228, endelig udg. af 29.6.1990. EFT C 224 af 8.9.1990, s. 8.
2 EFT C 332 af 31.12.1990, s. 167.
3 EFT C 295 af 26.11.1990, s. 112.
4 Henvisninger til traktaten, som angår tiden forud for Amsterdam-traktatens ikrafttræden, refererer til den traktat, der var gældende på daværende tidspunkt.
5 KOM(90) 533 endelig udg. EFT C 305 af 5.12.1990, s. 12.
6 EFT L 206 af 29.7.1991, s. 19.

8. Af svarene fra arbejdsmarkedets parter fremgik det, at man i vidt omfang støtter det overordnede princip om, at der ikke må diskrimineres mod de arbejdstagere, som er berørt af de nye fleksible arbejdsformer, og at de pågældende skal sikres samme behandling som heltidsansatte og ansatte med en arbejdskontrakt på ubestemt tid. Selvom udtalelserne afveg væsentligt fra hinanden med hensyn til, hvilke former for foranstaltninger der skal træffes på området, og på hvilket niveau, så tilkendegav de fleste af arbejdsmarkedets parter dog, at de er rede til at spille en aktiv rolle, når de pågældende principper skal fastlægges og iværksættes, særlig via kollektive forhandlinger på et formålstjenligt niveau.

9. Efter at Kommissionen havde gennemgået disse reaktioner, mente den, at det var ønskeligt med en fællesskabsindsats, og besluttede den 17. april 1996 at iværksætte den anden høring af arbejdsmarkedets parter, som fastsat i artikel 3, stk. 3, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Den 19. juni 1996 meddelte tre organisationer (UNICE, CEEP, ESF), at de havde til hensigt at indlede forhandlinger. Disse tre organisationer indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale om deltidsarbejde, som i overensstemmelse med proceduren i artikel 4 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken og på forslag af Kommissionen blev gennemført ved Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997, jf. artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998 blev anvendelsesområdet for det pågældende direktiv udvidet til også at omfatte Det Forenede Kongerige. I indledningen til Den europæiske rammeaftale om deltidsarbejde tilkendegav de kontraherende parter, at de havde til hensigt at overveje om det er nødvendigt med lignende aftaler for andre fleksible arbejdsformer.

10. Den 23. marts 1998 tilkendegav de tre parter (UNICE, CEEP og EFS), at de havde til hensigt at indlede forhandlinger om tidsbegrænset ansættelse. Ved udløbet af 9-måneders perioden anmodede de Kommissionen om en yderligere frist på tre måneder i henhold til artikel 3, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Kommissionen forlængede forhandlingsperioden til den 30. marts 1999. De tre organisationer indgik en rammeaftale den 18. marts 1999. Denne aftale blev sendt til Kommissionen, og parterne anmodede under henvisning til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken om, at rammeaftalen blev iværksat ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.

11. Arbejdsmarkedets parter anmodede Kommissionen om:

    – at forelægge rammeaftalen for Rådet med henblik på, at aftalens bestemmelser ved en afgørelse truffet af Rådet gøres bindende i de medlemsstater, der er parter i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab;

    – at der i forslaget om iværksættelse af aftalen rettes en henstilling til medlemsstaterne om at sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest 2 år efter vedtagelsen eller sikre sig, at arbejdsmarkedets parter senest på det

tidspunkt har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. og

– at medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - får mulighed for at disponere over yderligere maksimalt et år til at efterkomme afgørelsen, hvis særlige vanskeligheder i forbindelse med gennemførelsen af afgørelsen gør det påkrævet, eller hvis gennemførelsen sker ved kollektiv overenskomst.

12. Som det fremgår af første afsnit i indledningen til rammeaftalen, skal aftalen også ses som et umiddelbart bidrag til den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Gennemgang af aftalen

13. I Kommissionens meddelelse om tilpasning og fremme af den sociale dialog på fællesskabsplan[7] understregede Kommissionen, at "før Kommissionen forelægger Rådet noget forslag til lovgivning om iværksættelse af en aftale, foretager den en vurdering, idet den skal tage hensyn til de kontraherende parters repræsentative status, deres mandat samt "lovmæssigheden" af de enkelte bestemmelser i den kollektive aftale i forhold til fællesskabslovgivningen og bestemmelserne vedrørende små og mellemstore virksomheder".

De kontraherende parters repræsentative status og deres mandat

14. De parter, der er med i aftalen, er UNICE, CEEP og EFS. De tre organisationer har siden 1985 været involveret i uafhængige og frivillige drøftelser, den såkaldte sociale dialog fra "Val Duchesse". Dialogen er resulteret i 13 fælles udtalelser, 2 henstillinger, og 4 aftaler og 5 erklæringer. Der blev især indgået en betydningsfuld aftale i oktober 1991, i følge man skulle definere den sociale dialogs rolle og plads i de nye fællesskabsrammer. Artikel 3 og 4 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken er i vid udstrækning inspireret af denne aftale.

15. Alle tre organisationer opfylder de kriterier, som er angivet i Kommissionens meddelelse om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken (punkt 24)[8]:

– de er tværfaglige og opererer på europæisk plan

– de er sammensat af organisationer, som indgår som et integreret og anerkendt element i strukturerne for dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i medlemsstaterne, og som har kapacitet til at forhandle aftaler, og de er repræsentative i samtlige medlemsstater

– de har en egnet struktur, der sikrer en effektiv deltagelse ved gennemførelsen af aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken.

---

7 KOM (98) 322, endelig udg. af 20.5.1998. Jf. også KOM (93) 600, 14.12.1993.

8 KOM (93) 600, 14.12.1993.

16. De tre organisationer er de tre eneste generelle tværfaglige organisationer, der er anført i bilag 2 i Kommissionens meddelelse. Dette bilag opdateres regelmæssigt på baggrund af en fortløbende undersøgelse af deres repræsentativitet.

17. Retten i Første Instans har udtalt sig om spørgsmålet om repræsentativitet i dommen af 17. juni 1998 i sag T-135/96 (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME) mod Rådet), hvori UEAPME havde anfægtet lovligheden af Rådets direktiv 96/37/EF om rammeaftalen vedrørende forældreorlov indgået af UNICE, CEEP og EFS. I dommen undersøgte Retten i Første Instans de processuelle skridt, der havde ført til vedtagelsen af direktivet og vurderede dernæst de underskrivende parters faktiske repræsentativitet på baggrund af de for Retten forelagte tal. Efter at have konstateret at lovgivningsproceduren var korrekt, og at de underskrivende parter havde en tilstrækkelig repræsentativitet i forhold til aftalens materielle indhold, fandt Retten, at UEAPME's påstand om annullation måtte afvises. UEAPME appellerede dommen, men trak efterfølgende appellen tilbage efter at have indgået en samarbejdsaftale med UNICE den 4. december 1998.

Arbejdsgiverorganisationer

18. Den mest repræsentative arbejdsgiverorganisation for samtlige industrigrene og virksomhedskategorier er UNICE. I alle medlemsstaterne er de tværfaglige arbejdsgiverforbund, der er tilknyttet UNICE, langt de mest repræsentative. Alle medlemmerne deltager på nationalt plan direkte eller indirekte i de kollektive forhandlinger og deltager i Den internationale Arbejdskonference. CEEP har i medlemsstaterne en signifikant repræsentation i forhold til offentlige virksomheder og virksomheder med offentlig deltagelse.

Arbejdstagerorganisationer

19. Den tværfaglige arbejdstagerorganisation, som er langt den mest repræsentative på europæisk plan, er EFS. I alle medlemsstaterne er de fagforeninger, der er tilknyttet, de mest repræsentative. Alle medlemmerne deltager på nationalt plan direkte eller indirekte i de kollektive forhandlinger og deltager i Den Internationale Arbejdskonference.

Konklusion

20. Kommissionen bemærker, at medlemmerne af de tre organisationer på nationalt plan har givet organisationerne et særligt mandat til at forhandle spørgsmålet om tidsbegrænset ansættelse, og at de har godkendt rammeaftalen. De tre organisationer har indgået rammeaftalen på deres medlemmers vegne.

21. Kommissionen konkluderer, at de tre organisationer opfylder kravet om repræsentativitet. Kommissionen har påtaget sig at undersøge, om dette krav er opfyldt, før den oversender forslaget.

"Lovmæssigheden" af aftalens bestemmelser i forhold til de ikke-underskrivende arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer og deres medlemmer

22. Flere andre af arbejdsmarkedets parter, som er blevet hørt af Kommissionen, har givet udtryk for, at de ønskede at deltage i forhandlingerne. Kommissionen er

blevet orienteret om brevudveksling og drøftelser mellem de af arbejdsmarkedets parter, der har underskrevet aftalen, og de øvrige arbejdsmarkedsparter.

23. Kommissionen har sendt rammeaftalen til alle de arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, som i forvejen var blevet hørt eller informeret, og der har været afholdt et møde med dem.

24. Flere organisationer har lagt vægt på, at bestemmelserne i aftalen er så fleksible, at man ved gennemførelsen i national ret har mulighed for at tage hensyn til visse sektorers eller delsektorers specifikke behov.

25. Kommissionen har gennemgået de relevante bestemmelser. Da rammeaftalen gentagne gange henviser til "arbejdsmarkedets parter", til "national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis", finder Kommissionen, at aftalen i vidt omfang sikrer, at de arbejdsgiver og arbejdstagerorganisationer, der ikke har underskrevet aftalen, og deres medlemmer bevarer deres rolle på nationalt plan.

Overholdelse af bestemmelserne vedrørende små og mellemstore virksomheder

26. Ifølge traktatens artikel 137, stk. 2, skal det i al lovgivning på området "undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder".

27. Problemerne for små og mellemstore virksomheder har været genstand for særlig opmærksomhed under udarbejdelsen af rammeaftalen. Aftalen indeholder således en udtrykkelig henvisning til små og mellemstore virksomheder:

    – Punkt 11 i de generelle betragtninger: "Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre reglerne inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme Fællesskabets konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder".

28. Det er tydeligt, at aftalen ikke giver små og mellemstore virksomheden nogen udtrykkelig undtagelse fra det grundlæggende princip om ikke-diskrimination. Det fremgår dog af § 5, der angiver, hvilke skridt der skal tages for at forhindre misbrug i forbindelse med anvendelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, at disse forholdsregler skal iværksættes, således at "der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere". Endvidere skal der i henhold til §5, stk. 1, fastsættes "en eller flere" former for retlig regulering ud af tre mulige. Denne fleksibilitet med hensyn til gennemførelsen af forholdsregler, der skal forhindre misbrug, vil helt klart kunne anvendes, således at der tages hensyn til de særlige behov, der gør sig gældende for arbejdsgivere og arbejdstagere i små og mellemstore virksomheder. Dette forhold understreges yderligere af punkt 10 i de generelle betragtninger: "Denne aftale overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at tage stilling til, hvorledes gennemførelsen af disse generelle principper, minimumsforskrifter og bestemmelser sikres, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat og de særlige

omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv, herunder sæsonbetonede aktiviteter".

29. Hertil kommer, at der i § 2, stk. 1 og 2, § 3, stk. 2, § 4, stk. 3, §5, stk. 2 og § 7, stk. 2, henvises til, at bestemmelserne kan gennemføres ved national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis og/eller af arbejdsmarkedets parter. Selv om der i bestemmelserne ikke udtrykkeligt henvises til små og mellemstore virksomheder, giver de mulighed for, at der om nødvendigt vedtages nationale regler, hvori der tages hensyn til deres særlige behov.

30. Disse bestemmelser viser, at arbejdsmarkedets parter har haft til hensigt at overlade et vist spillerum ved gennemførelsen af de rettigheder og forpligtelser, der fremgår af aftalen, hvilket skulle give mulighed for at tage hensyn til de særlige behov, der gør sig gældende for både arbejdstagere og virksomheder inden for bestemte sektorer og/eller i forhold til bestemte kategorier af arbejdstagere og virksomheder, ikke mindst i relation til små og mellemstore virksomheder (jf. også punkt 5, 8 og 12 i de generelle betragtninger).

31. Kommissionen har følgelig kunnet konkludere, at rammeaftalen overholder bestemmelserne vedrørende små og mellemstore virksomheder.

"Lovmæssigheden" af aftalens bestemmelser

32. Kommissionen har nøje undersøgt hver enkelt bestemmelse i rammeaftalen og har ikke fundet bestemmelser, der er i modstrid med fællesskabsretten. Det forhold, at aftalen indeholder forpligtelser for medlemsstaterne, rokker ikke ved dens lovmæssighed. Tværtimod fremgår det af den anden erklæring til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken[9], at gennemførelsen af aftalerne mellem arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan kan indebære forpligtelser for medlemsstaterne. Disse forpligtelser følger ikke direkte af aftalen mellem arbejdsmarkedets parter, men af de foranstaltninger, hvorved aftalen gennemføres. Punkt 33-37 indeholder Kommissionens vurdering af aftalens indhold.

Vurdering af aftalen

33. På baggrund af konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen og efterfølgende møder i Det Europæiske Råd, finder Kommissionen, at vedtagelsen af bestemmelser på fællesskabsplan om tidsbegrænset ansættelse er en vigtig faktor, når man forsøger at finde den rette balance mellem fleksibilitet og sikkerhed. Bidraget fra arbejdsmarkedets parter er i sig selv positivt, fordi det sikrer, at der tages hensyn til såvel virksomhedernes konkurrenceevne som arbejdstagernes interesser.

---

9 "De elleve Høje Kontraherende Parter erklærer, at det første trin i gennemførelsen af aftalerne mellem arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan - der er nævnt i artikel 4, stk. 2 - består i at udbygge aftalernes indhold ved kollektive forhandlinger efter hver medlemsstats regler, og at dette derfor ikke indebærer, at medlemsstaterne har pligt til direkte at anvende disse aftaler eller udarbejde regler for gennemførelse heraf, eller at de har pligt til at ændre de gældende nationale bestemmelser for at lette iværksættelsen af disse."

34. Kommissionen kan fuldt ud tilslutte sig målene i den rammeaftale, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, og finder, at den omfatter tre vigtige aspekter.

35. For det første er der med fastsættelsen af minimumsforskrifter med hensyn til tidsbegrænset ansættelse taget et stort skridt på vejen mod etableringen af et minimum af grundlæggende rettigheder for arbejdstagerne i overensstemmelse med fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder (jf. især pagtens artikel 7).

36. For det andet bidrager aftalen til at gennemføre konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen med hensyn til indførelse af nye fleksible former for arbejdstilrettelæggelse. Denne fleksibilitet skal imødekomme virksomhedernes behov og skal bidrage til at styrke deres konkurrenceevne, så de kan klare sig i den internationale konkurrence. Den skal også tage hensyn til arbejdstagernes interesser ved at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrater eller ansættelsesforhold. En aftale mellem arbejdsmarkedets parter, som er resultatet af forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, synes at være det, der bedst kan forene de to parters interesser.

37. For det tredje viser aftalen, hvilken rolle arbejdsmarkedets parter kan have i forhold til den europæiske beskæftigelsesstrategi, der blev vedtaget på det ekstraordinære topmøde i 1997 i Luxembourg, og de efterfølgende Rådsresolutioner, særligt Rådets resolution om 1999-retningslinjerne for beskæftigelsen[10].

38. Kommissionen finder, at alle betingelser er til stede for at kunne oversende et forslag med henblik på at gennemføre rammeaftalen mellem arbejdsmarkedets parter ved en afgørelse truffet af Rådet.

Kommissionens forslag

39. I sin meddelelse af 14. december 1993 udtalte Kommissionen at, "hvis en aftale, der er indgået på fællesskabsplan, gennemføres via Rådets afgørelse på grundlag af Kommissionens forslag, har Rådet i henhold til Kommissionen ikke mulighed for at ændre aftalen. Kommissionen nøjes derfor, efter at den har set nærmere på den aftale, arbejdsmarkedets parter har indgået, under alle omstændigheder med at foreslå, at Rådet vedtager en afgørelse vedrørende aftalen i den form, i hvilken den er blevet indgået". Den foreslåede retsakt er i dette tilfælde et direktiv. Den indeholder derfor nogle standardbestemmelser om direktivets gennemførelse i medlemsstaterne.

40. Endvidere udtalte Kommissionen, at "Rådets afgørelse begrænses til at gøre bestemmelserne i den fælles aftale, der er indgået mellem de pågældende arbejdsmarkedsparter, bindende for disse, således at aftalens tekst ikke vil indgå som en del af afgørelsen, men vil foreligge som bilag hertil".

---

[10] Rådets resolution af 9. februar 1999 om 1999-retningslinjerne for beskæftigelsen.

41. Endelig meddelte Kommissionen, at "såfremt Rådet beslutter i overensstemmelse med de procedurer, der er fastsat i sidste afsnit i artikel 4, stk. 2, ikke at iværksætte aftalen i den form, den er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, trækker Kommissionen sit forslag til afgørelse tilbage og undersøger muligheden for på grundlag af det udførte arbejde at fremsætte et forslag til retsakt på det pågældende område".

42. Kommissionen har således ikke indarbejdet aftalens tekst i sit forslag, men har vedlagt den som bilag hertil. Endvidere understreges det, at hvis Rådet skulle ændre aftalen, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, vil Kommissionen trække sit forslag tilbage.

Retsgrundlag

43. Efter Amsterdam-traktatens ikrafttræden indsættes bestemmelserne i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i traktaten som artikel 136-139.

44. Det fremgår af traktatens artikel 139, stk. 2, at "iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan, finder sted ... i spørgsmål under artikel 137 efter fælles anmodning fra de underskrivende parter, ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen". Aftalen om tidsbegrænset ansættelse vedrører arbejdsvilkårene, som er omfattet af traktatens artikel 137, stk. 1. Det er et af de områder, hvor Rådet træffer afgørelse med kvalificeret flertal. Artikel 139, stk. 2, er således rette hjemmel for Kommissionens forslag.

45. I den pågældende bestemmelse foreskrives ikke, at Europa-Parlamentet skal høres i forbindelse med anmodninger til Kommissionen fra arbejdsmarkedets parter. I henhold til den forpligtelse, som Kommissionen har påtaget sig i nævnte meddelelse, har den imidlertid holdt Europa-Parlamentet informeret om de forskellige faser i høringen af arbejdsmarkedets parter, og det får tilsendt dette forslag, så det i givet fald kan meddele Kommissionen og Rådet sin udtalelse. Det samme gælder for Det Økonomiske og Sociale Udvalg.

Retsaktens form

46. Begrebet "afgørelse", som anvendes i traktatens artikel 139, stk. 2, henviser til en af de bindende retsakter i traktatens artikel 249. Det er Kommissionen, der skal foreslå Rådet, hvilken af de tre bindende retsakter, som nævnes i den pågældende bestemmelse (forordning, direktiv eller beslutning), der vil være mest hensigtsmæssig. I dette tilfælde er det klart hensigten, at rammeaftalen mellem arbejdsmarkedets parter som følge af sin karakter (rammeaftale) og sit indhold indirekte skal finde anvendelse ved at den omsættes i medlemsstaternes nationale ret af medlemsstaterne eller af arbejdsmarkedets parter. Den retsakt, der i dette tilfælde vil være mest velegnet til at gennemføre aftalen er et rådsdirektiv. Endvidere er Kommissionen af den opfattelse, at aftalen på baggrund af de indgåede forpligtelser ikke bør indarbejdes i direktivet, men vedlægges som bilag hertil.

47. Kommissionen har følgende bemærkninger til de enkelte artikler i direktivforslaget:

– Artikel 1

– Denne artikel begrænser sig til at iværksætte rammeaftalen mellem arbejdsmarkedets parter ved en afgørelse truffet af Rådet, som anført i traktatens artikel 139, stk. 2.

– Artikel 2 - 5

– Disse artikler indeholder de sædvanlige bestemmelser vedrørende gennemførelsen i medlemsstaternes nationale ret.

– Af artikel 2, stk. 1, fremgår nærmere bestemt, at direktivets bestemmelser kun er minimumsforskrifter, idet medlemsstaterne kan indføre strengere regler på det pågældende område.

– Artikel 2, stk. 2, er en standardbestemmelse, der skal hindre forringelser i de medlemsstater, der på tidspunktet for direktivets vedtagelse har et højere beskyttelsesniveau end det, der sikres ifølge rammeaftalen. Den pågældende klausul henviser til, at det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne ikke sænkes som følge af fællesskabsdirektivets vedtagelse. Medlemsstaterne har dog stadig mulighed for at vedtage ændrede bestemmelser som følge af deres økonomiske og sociale politik, men under overholdelse af mindstekravene i rammeaftalen. Det er under alle omstændigheder klart, at medlemsstaternes spillerum kun vedrører et beskyttelsesniveau, der ligger over det minimum, der er sikret med direktivet.

– I artikel 3 pålægges det medlemsstaterne at indføre sanktioner, som er effektive, står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning. Som i alle retssystemer er det også i forbindelse med håndhævelsen af fællesskabsretten vigtigt at sikre, dels at alle overholder de forpligtelser, der påhviler dem ifølge fællesskabsretten, og dels at de, der ikke overholder forpligtelserne, bliver behørigt straffet.

– Artikel 4 og 5 indeholder bestemmelser om gennemførelsen i medlemsstaternes nationale ret.

Begrundelse for direktivet set i forhold til subsidiaritetsprincippet

48. Forslaget til Rådets direktiv om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, er i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet, som omhandlet i traktatens artikel 5.

49. Subsidiaritetsprincippet er opfyldt i og med, at arbejdsmarkedets parter i forbindelse med proceduren i artikel 3 i aftalen om social- og arbejdsmarkeds-politikken (traktatens artikel 138, som ændret ved Amsterdam-traktaten) er blevet enige om, at det er nødvendigt med en fællesskabsindsats på området, og at de har anmodet om, at aftalen, som er indgået på fællesskabsplan, gennemføres ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag fra Kommissionen i medfør af artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken (traktatens artikel 139,

stk. 2, som ændret ved Amsterdam-traktaten). Initiativet er endvidere i overensstemmelse med konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen i december 1994 og opfølgningen heraf og i særdeleshed Rådets resolutioner om 1998 og 1999-retningslinjerne for beskæftigelsen[11].

50. Rådets direktiv opfylder proportionalitetsprincippet i og med, at det begrænser sig til at fastsætte de overordnede mål, der skal nås af medlemsstaterne, idet, form og midler ikke bestemmes af Fællesskabet, men af arbejdsmarkedets parter.

Konklusion

51. Rådet anmodes om at vedtage forslaget til direktiv om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

[11] Rådets resolution af 15. december 1997 om 1998 retningslinjerne for beskæftigelsen og Rådets resolution af 9. februar 1999 om 1999-retningslinjerne for beskæftigelsen.

Forslag til

RÅDETS DIREKTIV

om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til artikel 139, stk. 2, i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab,

under henvisning til forslag fra Kommissionen[12], og

ud fra følgende betragtninger:

1) Som følge af Amsterdam-traktatens ikrafttræden indsættes bestemmelserne i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken - der er knyttet som bilag til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, som ændret ved traktaten om Den Europæiske Union - i traktaten om Det Europæiske Fællesskab som artikel 136-139;

2) arbejdsgivere og arbejdstagere (arbejdsmarkedets parter) kan i henhold til traktatens artikel 139, stk. 2, i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;

3) i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, er det blandt andet fastsat, at "etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til (...) andre former for arbejde end tidsubegrænset arbejde, såsom tidsbegrænset arbejde, deltidsarbejde, vikarbureauarbejde og sæsonarbejde";

4) Rådet har hverken været i stand til at træffe en afgørelse om forslaget til Rådets direktiv vedrørende konkurrenceforvridninger i forbindelse med visse ansættelsesforhold[13], som ændret[14] eller forslaget til Rådets direktiv om arbejdsvilkårene i forbindelse med visse ansættelsesforhold[15];

---

12 EFT C....
13 EFT C 224 af 8.9.1990, s. 6
14 KOM(90) 533 endelig udg. EFT C 305 af 5.12.1990, s. 8
15 EFT C 224 af 8.9.1990, s. 4

5) I konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understreges det, at det er nødvendigt at træffe foranstaltninger, som tager sigte på "fremme af vækstens evne til at øge beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagernes ønsker og de konkurrencemæssige krav".

6) I Rådets resolution af 9. februar 1999 om 1999-retningslinjerne for beskæftigelsen opfordres arbejdsmarkedets parter til at forhandle aftaler om en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, herunder smidige arbejdsformer, for at gøre virksomhederne produktive og konkurrencedygtige og opnå den nødvendige ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed.

7) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende fleksibel arbejdstid og arbejdstagernes sikkerhed;

8) Kommissionen, der efter denne konsultation har fundet, at en fællesskabsindsats var ønskelig, har atter konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag, jf. artikel 3, stk. 3, i den pågældende aftale;

9) de generelle tværfaglige organisationer, Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), har den 23. marts 1998 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede den proces, der er omhandlet i artikel 4 i den pågældende aftale; de anmodede i en fælles skrivelse af 12. marts 1997 Kommissionen om en yderligere frist på tre måneder; Kommissionen imødekom denne anmodning og forlængede forhandlingsperioden til den 30. marts 1999;

10) de omtalte tværfaglige organisationer indgik den 18. marts 1999 en rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse; de fremsendte en fælles anmodning til Kommissionen om, at rammeaftalen iværksættes ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen, jf. artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

11) Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om "visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen"[16] anmodet arbejdsmarkedets parter om at gøre brug af deres mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de problemer og den virkelighed, der findes på arbejdsmarkedet;

12) i indledningen til Den europæiske rammeaftale om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997, tilkendegav de kontraherende parter, at de havde til hensigt at overveje, om det er nødvendigt at indgå lignende aftaler for andre

---

16 EFT C 368 af 23.12.1994, s. 6

fleksible arbejdsformer;arbejdsmarkedets parter har ønsket at være særligt opmærksom på tidsbegrænset ansættelse, samtidig med at de har tilkendegivet, at de har til hensigt at overveje, om det er nødvendigt med en lignende aftale for arbejde formidlet af vikarbureauer;

14) de underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold; de har givet udtryk for deres ønske om at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination og ved at fastsætte de rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrater eller ansættelsesforhold;

15) gennemførelsen af rammeaftalen sker mest hensigtsmæssigt ved et direktiv, jf. traktatens artikel 249. Direktivet er bindende for medlemsstaterne med hensyn til, hvilke mål der skal nås, hvorimod det overlades til medlemsstaterne at bestemme form og midler;

16) i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og princippet om proportionalitet i traktatens artikel 5, kan de mål, som forfølges med direktivet, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og de kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; direktivet begrænser sig til det minimum, der er nødvendigt for at nå målene, og overskrider ikke det, der er nødvendigt herfor;

17) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993[17] om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken og sin meddelelse af 20. maj 1998 om tilpasning og udvikling af den sociale dialog på fællesskabsplan[18] udarbejdet sit forslag til Rådets direktiv under hensyntagen til de kontraherende parters repræsentative status, deres mandat samt lovmæssigheden af de enkelte bestemmelser i rammeaftalen;

18) Kommissionen har udarbejdet sit forslag til direktiv i overensstemmelse med traktatens artikel 137, stk. 2, ifølge hvilken det i de direktiver, der vedtages på området "skal undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder";

19) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken informeret Europa-Parlamentet og sendt det aftalens tekst vedlagt forslaget til direktiv samt begrundelsen;

---

17 KOM (93) 600 af 14.12.1993

18 KOM (98) 322, endelig udg. af 20.5.1998.

20) Kommissionen har ligeledes informeret Det Økonomiske og Sociale Udvalg og sendt det rammeaftalens tekst vedlagt forslaget til direktiv samt begrundelsen;

21) direktivet indeholder mindstekrav, hvilket giver medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter mulighed for at indføre gunstigere bestemmelser;

22) gennemførelsen af direktivet kan ikke begrunde, at der sker nogen forringelse af den nuværende situation i den enkelte medlemsstat;

23) medlemsstaterne kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre dette direktiv, under forudsætning af at medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige, for at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i direktivet;

24) iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelse af de mål, der er omhandlet i traktatens artikel 136 -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Nærværende direktiv har til formål at iværksætte den i bilaget indeholdte rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, som blev indgået den 18. marts 1999 mellem de generelle tværfaglige organisationer (UNICE, CEEP og EFS).

Artikel 2

1. Medlemsstaterne kan indføre bestemmelser, der er mere gunstige end dem, der er fastsat i dette direktiv.

2. Gennemførelsen af direktivet må under ingen omstændigheder anvendes som tilstrækkelig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på de områder, direktivet omfatter. Dette gælder med forbehold af medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parters ret til, under hensyn til hvordan situationen udvikler sig, at udarbejde love og administrative eller kontraktmæssige bestemmelser, der ændrer de love og bestemmelser, som var gældende på tidspunktet for direktivets vedtagelse, forudsat at mindstekravene i nærværende direktiv overholdes.

Artikel 3

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af gennemførelsesbestemmelserne til dette direktiv, og træffer alle nødvendige foranstaltninger til at sikre håndhævelsen af disse bestemmelser. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen indholdet af disse bestemmelser senest på den i artikel 4 nævnte dato, og eventuelle senere ændringer meddeles hurtigst muligt.

Artikel 4

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv senest to år efter dets vedtagelse eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter senest på det tidspunkt har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at de til enhver tid kan nå de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Medlemsstaterne kan, hvis særlige vanskeligheder gør det påkrævet - efter høring af arbejdsmarkedets parter - eller hvis gennemførelsen sker ved kollektiv overenskomst, disponere over yderligere maksimalt et år.

De skal straks underrette Kommissionen om disse forhold.

Når medlemsstaterne vedtager de i stk. 1 nævnte bestemmelser, skal de indeholde en henvisning til nærværende direktiv, eller de skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 5

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Rådets vegne
Formanden

BILAG

EFS - UNICE -CEEP

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Indledning

Denne rammeaftale viser, hvilken rolle arbejdsmarkedets parter kan have i forhold til den europæiske beskæftigelsesstrategi, der blev vedtaget på det ekstraordinære topmøde i 1997 i Luxembourg, og bidrager endvidere til, at der kan opnås en bedre balance mellem fleksible arbejdstider og sikkerhed i ansættelsen.

Parterne bag denne aftale erkender, at ansættelseskontrakter af tidsubegrænset varighed er - og fortsat vil være - den ansættelsesform, der sædvanligvis anvendes mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. De erkender ligeledes, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i visse tilfælde opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov.

I denne aftale fastsættes de generelle principper og minimumskrav, der skal gælde for tidsbegrænset ansættelse, idet parterne erkender, at det ved den nærmere gennemførelse heraf er påkrævet at tage hensyn til de særlige nationale, sektorbestemte eller årstidsbetingede realiteter. Aftalen viser, at arbejdsmarkedets parter er indstillet på at fastsætte en generel ramme, som skal sikre ligebehandling for personer med tidsbegrænset ansættelse, ved at de beskyttes mod forskelsbehandling, og som skal sikre, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter grundlæggende anvendes på en, for både arbejdsgivere og arbejdstagere, acceptabel måde.

Denne aftale omfatter personer med tidsbegrænset ansættelse, dog undtaget personer der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed. Parterne har til hensigt at overveje behovet for at indgå en tilsvarende aftale om arbejde formidlet af vikarbureauer.

Denne aftale vedrører ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse, idet det erkendes, at medlemsstaterne træffer afgørelse om spørgsmål angående den sociale lovgivning. I den forbindelse henviser arbejdsmarkedets parter til udtalelsen om beskæftigelse fra Det Europæiske Råds møde i Dublin i 1996, hvori Rådet bl.a. understregede behovet for at gøre sociale sikringsordninger mere beskæftigelsesvenlige ved at "udvikle socialsikringssystemer, der kan tilpasses nye arbejdsmønstre og give en passende social beskyttelse til de berørte personer". Parterne i nærværende aftale gentager den holdning, der kom til udtryk i 1997-rammeaftalen om deltidsarbejde, hvorefter den nævnte udtalelse om beskæftigelse straks bør realiseres af medlemsstaterne.

Det erkendes endvidere, at det er nødvendigt med nyskabelser inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, således at de tilpasses de nuværende forhold og især giver mulighed for at overføre rettigheder.

EFS, UNICE og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at Rådet ved en afgørelse gør disse forskrifter bindende i de medlemsstater, der er parter i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som er

knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Denne aftales parter opfordrer Kommissionen til i sit forslag om iværksættelse af aftalen at anmode medlemsstaterne om at sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest 2 år efter vedtagelsen eller sikre sig[19], at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Såfremt særlige vanskeligheder i forbindelse med gennemførelsen af afgørelsen gør det påkrævet, eller hvis gennemførelsen sker ved kollektiv overenskomst, kan medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - disponere over yderligere maksimalt et år til at efterkomme afgørelsen.

Parterne i nærværende aftale anmoder om, at arbejdsmarkedets parter høres inden medlemsstaterne tager noget initiativ til at sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft.

Med forbehold af de nationale domstoles og Domstolens beføjelser anmoder parterne til denne aftale om, at ethvert spørgsmål, der vedrører fortolkningen af denne aftale på europæisk plan, i første omgang af Kommissionen forelægges parterne til udtalelse.

Generelle betragtninger

1 Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, ,særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og ud fra følgende betragtninger:

2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken kan iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.

3. I sit andet høringsdokument vedrørende fleksibilitet i arbejdstiden og sikring af arbejdstagere bekendtgjorde Kommissionen, at den havde til hensigt at fremsætte forslag om en bindende fællesskabsretsakt.

4. Europa-Parlamentet opfordrede i sin udtalelse om forslaget til direktiv om deltidsarbejde Kommissionen til straks at fremsætte forslag til direktiver om andre former for fleksibelt arbejde, så som tidsbegrænset ansættelse og arbejde formidlet af vikarbureauer.

5. I de konklusioner, der blev vedtaget på det ekstraordinære topmøde i Luxembourg om beskæftigelsen, opfordrede Det Europæiske Råd

---

[19] I henhold til artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

arbejdsmarkedets parter til at forhandle aftaler om "en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, herunder smidige arbejdsformer, for at gøre virksomhederne produktive og konkurrencedygtige og opnå den nødvendige ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed".

6. Tidsubegrænsede ansættelseskontrakter, der er den sædvanlige ansættelsesform, bidrager til at sikre livskvaliteten for de berørte arbejdstagere og at fremme produktiviteten.

7. En anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, begrundet i objektive forhold, er en måde, hvorpå man kan forhindre misbrug.

8. Tidsbegrænsede ansættelseskontrakter er i visse sektorer, inden for visse erhverv og ved visse former for aktiviteter en beskæftigelsesform, der passer både arbejdsgivere og arbejdstagere.

9. Over halvdelen af de personer, der i Den Europæiske Union er ansat på tidsbegrænsede kontrakter, er kvinder, og denne aftale kan derfor bidrage til i højere grad at sikre lige muligheder for kvinder og mænd.

10. Denne aftale overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at tage stilling til, hvorledes gennemførelsen af disse generelle principper, minimumsforskrifter og bestemmelser sikres, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv, herunder sæsonbetonede aktiviteter.

11. Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre reglerne inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme Fællesskabets konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

12. Arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og de bør følgelig have en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale.

DE UNDERSKRIVENDE PARTER HAR INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

Formål (§ 1)

Formålet med nærværende rammeaftale er:

1) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination

2) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

Anvendelsesområde (§ 2)

1) Denne aftale finder anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

2) Medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med:

   a) erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse

   b) ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

Definitioner (§ 3)

I denne aftale forstås ved:

1) "en person med tidsbegrænset ansættelse" en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

2) "en sammenlignelig fastansat" en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der gælder på området, eller - hvis en sådan ikke foreligger - til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

Princippet om ikke-diskrimination (§ 4)

1) Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

2) Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

3) Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel fastsættes af medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller af arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

4) Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

Bestemmelser om misbrug (§ 5)

1) For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrater eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis - og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

   a) objektive omstændigheder der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold

   b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold

   c) antallet af gange sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornys.

2) Medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse som:

a) "flere på hinanden følgende"

b) tidsubegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold

Information og beskæftigelsesmuligheder (§ 6)

1) En arbejdsgiver skal informere sine arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke ledige stillinger der kan søges i virksomheden, for således at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte. En sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted i virksomheden.

2) Arbejdsgivere skal, så vidt det er muligt, gøre det lettere for personer med tidsbegrænset ansættelse, at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

Information og høring (§ 7)

1) Personer med tidsbegrænset ansættelse skal indgå ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der afgørende for, hvorvidt der i henhold til nationale bestemmelser oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne, således som hjemlet i national ret og i fællesskabsretten.

2) Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af § 7, stk. 1, fastsættes af medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller af arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis og under hensyntagen til § 4, stk. 1.

3) Arbejdsgiverne bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende informationer om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende organer til repræsentation af arbejdstagerne.

Afsluttende bestemmelser (§ 8)

1) Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne end dem, der er fastsat i denne aftale.

2) Denne aftale gælder med forbehold af mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

3) Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der omfattes af denne aftale.

4) Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parters ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplering af bestemmelserne heri på en måde, der tager højde for de berørte parters særlige behov.

5) Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller gældende praksis.

6) De underskrivende parter tager denne aftale op til revision fem år efter datoen for Rådets afgørelse, såfremt en af aftalens parter anmoder herom.

FRITZ VERZETNITSCH	**GEORGES JACOBS**	**ANTONIO CASTELLANO AUYANET**
Formand for EFS	Formand for UNICE	Formand for CEEP

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

Den 18. marts 1999

BILAG

KONSEKVENSANALYSE

FORSLAGETS KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDERNE

OG ISÆR FOR SMÅ OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER (SMV)

Forslagets titel:

Forslag til Rådets direktiv om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Dokumentets referencenummer: 99005

Forslaget

1. Subsidiaritetsprincippet taget i betragtning, hvorfor er det nødvendigt med en fællesskabslovgivning på området, og hvad er hovedmålene herfor?

Formålet med nærværende direktiv er at gennemføre rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, jf. traktatens artikel 139, stk. 2. Ifølge denne artikel er det muligt at iværksætte aftaler, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter, ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen. De underskrivende parter har i fællesskab bedt Kommissionen om at forelægge Rådet et forslag. Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse[20] om gennemførelse af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken foretaget en tredobbelt analyse af aftalen. Kommissionen er af den opfattelse, at alle betingelser er opfyldt (de underskrivende parter er repræsentative; bestemmelserne i aftalen er lovmæssige, og de særlige bestemmelser vedrørende SMV er overholdt), og at forslaget til Rådets direktiv bør vedtages.

Konsekvenser for virksomhederne

2. Hvem vil blive berørt af forslaget?

Alle virksomheder og alle arbejdstagere vil kunne blive berørt af rammeaftalen, uanset sektor og virksomhedens størrelse.

3. Hvilke foranstaltninger skal virksomhederne træffe for at efterleve forslaget?

Som anført i rammeaftalens § 1, skal virksomhederne sikre, at enhver form for forskelsbehandling af arbejdstagere, der er ansat på en tidsbegrænset kontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, afskaffes.

Ifølge rammeaftalen kan arbejdsgivere frit anvende tidsbegrænsede kontrakter under overholdelse af de særlige nationale og sektorbestemte krav (jf. aftalens § 5), idet

[20] KOM(93) 600 endelig udg.

aftalens formål er at undgå misbrug af tidsbegrænsede kontrakter og ansættelsesforhold.

I flere af aftalens bestemmelser henvises til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis og/eller til arbejdsmarkedets parter på et relevant niveau, hvorved der overlades de enkelte virksomheder et stort spillerum. De nøjagtige krav til virksomhederne vil således i vidt omfang blive fastsat på nationalt plan, på sektor- eller virksomhedsplan.

4. Hvilke økonomiske virkninger kan forslaget få?

Gennemførelsen af rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse vil også fremme gennemførelsen af det andet prioriterede område, der blev fastsat af Det Europæiske Råd i Essen - indførelse af nye fleksible former for arbejdstilrettelæggelse. I konklusionerne, der blev vedtaget på det ekstraordinære topmøde i Luxembourg om beskæftigelsen, opfordrede Det Europæiske Råd arbejdsmarkedets parter til at forhandle aftaler om "en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, herunder smidige arbejdsformer, for at gøre virksomhederne produktive og konkurrencedygtige og opnå den nødvendige ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed". En aftale herom mellem arbejdsmarkedets parter, som er resultatet af forhandlinger mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, synes at være det, der bedst vil kunne forene de to parters interesser.

Under hensyn til at der er tale om en rammeaftale, hvis anvendelse giver mulighed for betragtelige variationer, er det hverken på EU-plan eller forud for aftalens gennemførelse muligt at fastslå de præcise økonomiske virkninger af aftalen. De økonomiske virkninger vil afhænge af, hvorledes direktivet gennemføres og anvendes på nationalt plan, på sektor- og virksomhedsplan, idet man herved særlig skal tage hensyn til den fleksibilitet som aftalens § 5 giver mulighed for.

Statistisk set kan det imidlertid nævnes, at andelen af lønmodtagere i midlertidig beskæftigelse eller ansat på en tidsbegrænset kontrakt på EU-plan i 1997 var på 11% for mændenes og 13% for kvindernes vedkommende. Da aftalen ikke omfatter arbejdstagere, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed, udgør andelen af arbejdstagere, der er ansat på en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, under 10% af den samlede arbejdsstyrke i EU, selv om andelen har været støt stigende[21]. Aftalen udstikker nogle afbalancerede og fleksible rammer for den stigende tendens til anvendelse af tidsbegrænsede kontrakter samtidig med, at den forhindrer misbrug af sådanne kontrakter.

Det bør i denne sammenhæng også nævnes, at arbejdsmarkedets parter i det andet afsnit af indledningen til rammeaftalen anerkender, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i visse tilfælde opfylder såvel arbejdsgivernes som arbejdstagernes behov.

5. Indeholder forslaget foranstaltninger, som tager hensyn til den specifikke situation i små og mellemstore virksomheder (begrænsede eller anderledes krav, etc.)?

---

[21] Rapporten "Beskæftigelsen i Europa 1998".

Der blev ved udformningen af rammeaftalen taget særligt hensyn til den særlige situation, som små og mellemstore virksomheder befinder sig i:

- Punkt 11 i de generelle betragtninger: "Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre reglerne inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme Fællesskabets konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder".

Som det fremgår, indeholder aftalen ikke nogen udtrykkelig undtagelse fra det grundlæggende princip om ikke-diskrimination i forhold til små og mellemstore virksomheder. Det fremgår dog af § 5, der angiver, hvilke forholdsregler, der skal træffes for at forhindre misbrug som følge af anvendelsen af flere på hinanden følgende ansættelseskontrakter, at der i disse bestemmelser skal "tages hensyn til de behov, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og/eller i forhold til bestemte kategorier af arbejdstagere". Hertil kommer, at det ifølge §5, stk. 1, er muligt at foretage en regulering af "et eller flere" ud af 3 mulige forhold. Denne fleksibilitet med hensyn til gennemførelsen af de forholdsregler, der skal forhindre misbrug, kan naturligvis anvendes således, at der tages hensyn til de særlige behov, der gør sig gældende for arbejdsgivere og arbejdstagere i små og mellemstore virksomheder. Dette forhold understreges ydermere af punkt 10 i de generelle betragtninger, hvoraf det fremgår, at "denne aftale overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at tage stilling til, hvorledes gennemførelsen af disse generelle principper, minimumsforskrifter og bestemmelser sikres, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat og de særlige omstændigheder, der gør sig gældende inden for bestemte sektorer og erhverv, herunder sæsonbetonede aktiviteter".

Endvidere henvises der i aftalens bestemmelser (§2, stk. 1 og 2, §3, stk. 2, §4, stk. 3, §5, stk. 2, og §7, stk. 2) til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis og/eller til arbejdsmarkedets parter i forbindelse med gennemførelsen. Selv om bestemmelserne ikke udtrykkeligt omtaler små og mellemstore virksomheder, giver de mulighed for, at der om nødvendigt på nationalt plan fastsættes bestemmelser, hvori der tages hensyn til disse virksomheders særlige behov.

Disse bestemmelser viser, at arbejdsmarkedets parter har haft til hensigt at overlade et vist spillerum ved gennemførelsen af de rettigheder og forpligtelser, der fremgår af aftalen, hvilket skulle give mulighed for at tage hensyn til de særlige behov, der gør sig gældende for både arbejdstagere og virksomheder inden for bestemte sektorer og/eller i forhold til bestemte kategorier af arbejdstagere og virksomheder, ikke mindst i relation til små og mellemstore virksomheder (jf. også punkt 5, 8 og 12 i de generelle betragtninger).

Høring

6. Listen over organisationer, som er blevet hørt om forslaget, og en kortfattet redegørelse for deres væsentligste synspunkter.

Alle repræsentative organisationer[22] havde mulighed for at udtale sig i forbindelse med den første høring. Kommissionen inviterede dem også til en høring om rammeaftalen. Med hensyn til deres holdning henvises til punkt 22-25 i begrundelsen.

[22] I overensstemmelse med Meddelelse om gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdspolitikken, KOM(93) 600, 14.12.1993.