

Beskæftigelsesministeriet  
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Den 22. december 2006  
KMR/HFA/fsp

Att.: Rikke Harhoff.

## Hørings svar vedr. grønbog om modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer, KOM(2006) 708

AC har den 30. november 2006 modtaget høring vedr. grønbog om modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer.

AC støtter Kommissionens forslag om at gøre Europas arbejdsmarkeder mere fleksible, men skal henlede opmærksomheden på, at det er vigtigt, at en øget fleksibilitet suppleres med en betydelig arbejdsmarkeds- og velfærdspolitisk indsats.

I Danmark har vi et liberalt arbejdsmarked, hvor der i den enkelte ansættelseskontrakt er få restriktioner og bindinger. For arbejdsgiveren er den administrative byrde knyttet til ordinær ansættelse således begrænset. Til gengæld sikrer velfærdsstaten, at den enkelte borger skærmes mod potentiel indkomst- og jobtab. I mange europæiske lande værnes om jobtryghed, mens vi i Danmark lægger større vægt på beskæftigelsessikring.

AC deler Kommissionens bekymring for, at dele af arbejdsstyrken kan blive fanget i fælden med mange på hinanden følgende kortvarige jobs uden tilstrækkelig social beskyttelse. Denne uheldige udviklingstendens er i Danmark kendt inden for forskningsområdet på universiteterne, og her har man forsøgt at minimere problemet ved at reducere antallet af stillingskategorier samt ved at sætte en øvre grænse for, hvor mange år man må være ansat på et bestemt niveau i karriereforløbet. Det skal dog påpeges, at kortvarige jobs også for fx unge ny uddannede kan være vejen ind og få fodfæste på arbejdsmarkedet.

### Spørgsmål 1

Den optimale reform af arbejdsretten vil være en etablering af en slags "arbejdsgrundlov" på europæisk plan, hvori (alle) spilleregler omkring relationer mellem arbejdstager og arbejdsgiver er defineret/beskrevet. Grundloven skal således være transnational og være bindende for alle parter, dvs. nationale myndigheder, arbejdsgivere og arbejdstagere.

Det mest presserende problem på arbejdsmarkedet i dag omkring ansættelse/afskedigelse af medarbejdere er dels den usikkerhed, der er forbundet med resultatet af konflikterne, og dels – men ikke mindst – de omkostninger der løber på ved håndteringen af konflikterne.

En grundlov, der fastlægger rammerne – og kun rammerne – for respektive lønmodtagernes rettigheder hhv., hvordan konflikter om samme håndteres, vil være et skridt i den rigtige retning.

## Spørgsmål 2

I Danmark er der mange gode eksempler på, at parterne på det offentlige område i kollektive aftaler, og overenskomster har håndteret ønsker om øget fleksibilitet. Det er i denne forbindelse afgørende, at aftaler om øget fleksibilitet findes og indgås lokalt med direkte involvering af de berørte parter for at sikre fortsat effektive arbejdsgange, jf. spørgsmål 3. En aftale fra et område med et sæt aftaleparter kan derfor ikke umiddelbart overføres på et andet område med et andet sæt aftaleparter.

## Spørgsmål 3

Kollektive aftaler har vist sig at være en effektiv måde at sikre gode løsninger tilpasset behov inden for afgrænsede områder og sektorer. Parternes udvikling af og ejerskab til de særlige sektor- og/eller områdetilpassede løsninger giver løsningerne en legitimitet, der sikrer en effektiv implementering.

Et påtrængende arbejdsretligt samt arbejdsmarkeds problem i dag i Danmark er, at der for så vidt angår privatansatte akademikere ikke eksisterer muligheden for samme form for overenskomstdækning som på det offentlige område.

De private arbejdsgivere i Danmark afviser konsekvent at indgå kollektive aftaler for akademikere.

De beskyttelsesregler, der introduceres via med europæiske direktiver, kan i Danmark derfor ikke alene implementeres gennem kollektive aftaler, men må suppleres med understøttende lovgivning for at finde anvendelse for bl.a. privatansatte akademikere.

## Spørgsmål 4

En passende balance mellem større indbygget fleksibilitet i ansættelseskontrakter, tryghed i ansættelsen og social beskyttelse skabes bedst gennem kollektive aftaler mellem parterne, understøttet af adgang til efteruddannelse, en aktiv arbejdsmarkedspolitik (jobtilbud) og en passende indkomstkompensation i forbindelse med ledighed.

## Spørgsmål 5

Den kombination af fleksible regler om tryghed i ansættelse, ydelser til arbejdsløse i form af indkomstkompensation og en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som Kommissionen efterlyser, er netop kendetegnende ved den danske flexicuritymodel.

## Spørgsmål 6

Kollektive partsaftaler kan udgøre et væsentligt bidrag til at bane vejen for adgang til efteruddannelse, der på sigt kan fremme mobiliteten og overgangen fra en sektor/branche til en anden.

I 2006 har den danske regering og parterne på det danske arbejdsmarked i det såkaldte "VEU-trepartsudvalget" drøftet den fremtidige indretning og finansiering af et styrket efteruddannelsessystem. Af slutdokumentet fremgår, at en styrket voksen- og efteruddannelsesindsats er et fælles ansvar for arbejdsgivere, lønmodtagere og det offentlige.

Den offentlige opgave består bl.a. i at sikre et udbud af formelt kompetencegivende uddannelser på alle niveauer af tilfredsstillende kvalitet og omfang. Endvidere er regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om at fastholde den høje grad af partsindflydelse på voksen- og efteruddannelsesområdet.

Opgaven for de private virksomheder er at identificere deres behov for arbejdskraft på den lange bane og i den sammenhæng at medvirke til en finansiering af uddannelsen af arbejdskraften. Den har de p.t. ganske vanskeligt ved at leve op til, så opgaven kunne måske re-adresseres til Fællesskabet i en mere forpligtende form.

### **Spørgsmål 7**

Med den frie ret til at søge og arbejde på tværs af grænserne inden for EU er der opstået et – uopfyldt – behov for entydighed i begrebsanvendelsen inden for de retlige relationer mellem arbejdstagere og arbejdsgivere. Sammenkædet med at et stigende antal virksomheder fungerer på multinationale vilkår – og (efter AC opfattelse) ofte ser bort fra nationale begrænsninger eller andre beskyttelsesvilkår – vil en entydighed i begrebsanvendelsen (de retlige definitioner) være et stigende og ønsket krav.

### **Spørgsmål 8**

Ja. Dette "rettighedsminimum" må dog ikke blive en model, som vi kender omkring regelsættene vedrørende menneskerettighederne, dvs., at national/EU-lovgivning har mistet sin overhøjhed, og konflikter kan således – ofte eller altid – indbringes for en overstatslig domsmyndighed.

Det helt centrale krav/ønske/fremtidige behov må være, at konflikterne kan løses på så lokalt plan som muligt, men at grundlaget (juraen/de arbejdsretlige aftaler og forståelser) er gældende tværnationalt, men samtidig kendt og accepteret på lokalt plan.

### **Spørgsmål 9 og 10**

Spørgsmålet er ikke særlig relevant i relation til AC-området. Men grundlæggende er der behov for en præcisering af, hvem der har ansvaret for, at arbejdstagernes rettigheder respekteres.

### **Spørgsmål 11**

Spørgsmålet om tilrettelæggelse af arbejdstiden er et anliggende for arbejdsmarkedets parter nationalt, der har den nødvendige indsigt i arbejdsvilkårene i sektoren og branchen.

### **Spørgsmål 12**

Set fra en dansk synsvinkel er der nok ikke behov for en nærmere og ensartet definition af en arbejdstager. Denne er rimelig entydigt afgrænset/defineret i dels funktionærloven m.fl. og dels den omfattende retspraksis, der knytter sig til de arbejdsmarkedsretlige reguleringer gennem de sidste 30-40 år.

AC skal dog alligevel opfordre til, at man på europæisk plan gør sig nogle overvejelser omkring definitionen. Konkret kan der fx peges på, at direktivet vedr. virksomhedsoverdragelse tilsyneladende fortsat giver anledning til nationale fortolkninger, der ikke nødvendigvis er sammenhængende.

### **Spørgsmål 13**

Det vil være overordentlig nyttigt med en styrkelse af det europæiske samarbejde omkring bekæmpelse af arbejdet, der ikke er registreret eller faktureringsmæssigt set er anmeldt til offentlige myndigheder (sort arbejde). Dette forudsætter et samarbejde, der kræver parternes involvering.

En håndtering af bevidstheden omkring "rimeligheden" i kreativ fakturering af arbejdsydelse forudsætter dog nok en national tilgang til forståelsen og accepten

heraf. Det er således formentlig ikke et problem, der kan håndteres på fælles-europæisk plan.

Med venlig hilsen

Käthe Munk Ryom  
Direkte nr.: 33 69 40 20  
E-mail: [kmr@ac.dk](mailto:kmr@ac.dk)