

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Deres ref 200607102-/EVI

Vår ref 207.19/NSS

Dato 04.03.2007

### **EU-kommisjonens grønnbok om arbeidsrett - høring**

Vi viser til departementets brev av 1. desember 2006 vedrørende EU-kommisjonens grønnbok om arbeidsrett.

#### **Generelle kommentarer – spm. 1-6**

Større grad av fleksibilitet fremstår som et hovedmål i Grønnboken, uten at det klart fremgår hva man egentlig legger i begrepet. Grønnboken hevder at det europeiske arbeidsmarkedet står overfor utfordringer der en økende grad av fleksible arbeidsforhold skal kombineres med behovet for trygge ansettelsesforhold. Etter vår oppfatning har Kommisjonen en veldig snever tilnærming til problemstillinger knyttet til større fleksibilitet i arbeidslivet, i og med at Grønnboken kun tar dette opp i relasjon til stillingsvernforhold.

Norge har nylig hatt en omfattende gjennomgang av arbeidsmiljølovens stillingsvernbestemmelser m.v., og har videreført et sterkt stillingsvern. Dette mener vi er en viktig betingelse for at norsk arbeidsliv er såvidt robust og omstillingsdyktig.

Begrepene ”fleksibilitet” og ”flexicurity” brukes tilsynelatende synonymt, men uten nærmere begrepsavklaring. Begrepene bør etter vår mening ikke oppfattes synonymt. Vi etterlyser en nærmere drøfting av hva man legger i disse begrepene. Kommisjonen synes å bruke Danmark som rollemodell for hva man legger i flexicurity-begrepet. Vi vil påpeke at det danske systemet neppe vil være direkte overførbart hverken i Norge eller øvrige europeiske land.

#### *Individuell rett kontra kollektiv arbeidsrett*

Grønnboken omtaler i stor grad den individuelle arbeidsretten. I Norge og Norden har partene i arbeidslivet en tradisjon for å fremforhandle kollektive avtaler. Vi savner en nærmere vurdering og omtale av de kollektive avtalenes plass i det europeiske arbeidsliv. En modernisering må skje gjennom deltagelse fra partene i arbeidslivet. Det er ikke ønskelig med en utvikling hvor de kollektive avtalene reduseres til fordel for den individuelle arbeidsretten.

#### *Kompetanseutvikling*

Vi mener det er behov for et bredere perspektiv i vurderingen av hva som påvirker arbeidsmarkedssituasjonen i Europa. Europa får en stadig eldre arbeidsstokk som må stå lengre i arbeid og i økende grad må tåle omstillinger. Rettigheter knyttet til kompetanseutvikling og utdanning bør stå sentralt for å få til omstillingsevne, mobilitet og fleksibilitet.

*Likestilling mellom kjønnene*

Vi finner det påfallende at hensynet til likestilling mellom menn og kvinner ikke er omtalt i kommisjonens Grønnbok om fremtidens arbeidsrett i Europa. Det synes temmelig klart at en diskusjon om større fleksibilitet reiser viktige spørsmål omkring kvinners yrkesdeltakelse, balansegangen mellom arbeidsliv og familieliv, arbeidstid m.v.

**Arbeidstaker – selvstendig næringsdrivende – minimumsrettigheter – spm. 7 og 8**

Akademikerne mener det vil være vanskelig å etablere enhetlige definisjoner av begrepene arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende innen for EU/EØS. Vi mener det fortsatt bør være opp til det enkelte medlemsland å definere disse begrepene.

Minsterettigheter for alle som utfører arbeid, også selvstendig næringsdrivende, kan være positivt, men vi er i tvil om dette bør være et sentralt tema i europeisk arbeidsrett.

Vi mener det er riktig å fastsette minstestandarder for arbeidsforhold – særlig vil dette bli viktig i forhold til de nye EU-landene. Problemet med minstestandarder er at disse raskt vil kunne oppfattes som en tilstrekkelig standard.

**Ansettelsesforhold med flere parter – vikarbyråarbeidere – spm 9 og 10**

Vi tror det blir vanskelig å få til noen enhetlig regler på dette området innenfor EU/EØS, og mener dette må være opp til det enkelte medlemsland.

**Arbeidstid – spm. 11**

Det har vist seg svært vanskelig å få til enighet om endringer i EUs arbeidstidsdirektiv, og vi har begrenset tro på realismen i å gjøre store endringer på dette området. Vi vil allikevel påpeke at vi mener debatten omkring arbeidstid både nasjonalt og i europeisk sammenheng i større grad også burde favne tema som angår den moderne kunnskapsarbeideren. Dette er en raskt økende gruppe arbeidstakere som i mange europeiske land – blant annet Norge – i praksis unntas fra mye av den beskyttelsen lovgivingen er ment å gi.

**Grenseoverskridende arbeidsmarked - håndheving – spm. 12, 13 og 14**

Utstasjoneringsdirektivet overlater til vertslandet å definere forskjellen mellom en arbeidstaker og en tjenesteleverandør. Det er viktig å få trukket opp klare grensdragninger mellom det å levere en tjeneste og være arbeidstaker. Vi mener det fortsatt bør være et nasjonalt anliggende å definere begrepet arbeidstaker. Vi tror absolutt håndhevingssystemer bør styrkes, og dette må skje i samarbeid med arbeidslivets organisasjoner.

Med vennlig hilsen  
Akademikerne

Nina Sverdrup Svendsen  
utredningssjef

