



DET KONGELIGE
KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENT

Ot.prp. nr. 64

(2001-2002)

Om lov om endringer i lov 4. februar
1977 nr. 4 om arbeidervern og
arbeidsmiljø m.v. (informasjon om
ledige stillinger)

*Tilråding fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet av
19. april 2002,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Bondevik II)*

1 Innledning og sammendrag

I odelstingsproposisjonen foreslås det å innføre en ny § 55 G i arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Endringene er foreslått med sikte på å implementere rådskonferansen 1999/70/EF om midlertidig tilsetning.

2 Bakgrunn

2.1 Rådsdirektiv 1999/70/EF

Europakommisjonen har siden 1990 arbeidet med ulike forslag til direktiv vedrørende «atypisk» arbeid, dvs. korttidstilsetninger og deltid. I juni 1994 ble det oversendt et direktivforslag fra Kommisjonen til Rådet hvor det blant annet ble vist til ILO-konvensjonen om deltid, vedtatt i Genève i juni 1994. Direktivforslaget ble nedstemt i Rådet høsten 1994.

Etter dette ble det satt i gang forhandlinger mellom arbeidslivets parter i EU (The Union of Industrial and Employers Confederations of Europe (UNICE), The European Trade Union Confederation (ETUC) og The European Centre for Public Enterprise (CEEP)). Partene inngikk en avtale om midlertidig tilsetning 18. mars 1999. Kommisjonen fremla forslag til direktiv om midlertidig tilsetning for Rådet 1. mai 1999. Rådet vedtok direktiv 1999/70/EF 28. juni 1999. Direktivet allmenngjør partenes rammeavtale, og rammeavtalen følger som vedlegg til direktivet.

Direktivet har sin bakgrunn i den såkalte «Sosialpakten» som ble vedtatt av medlemsstatene i EU i 1989, og kan sees på som en videreføring av medlemsstatenes arbeid med å skape felles minsteregler innen EU i sosial- og arbeidsmarkedspolitik.

Direktivet fastsetter ikrafttredelsesdato til 10. juli 2001. Det åpnes imidlertid for ett års forlengelse av fristen dersom særlige vanskeligheter eller eventuell gjennomføring ved endring av kollektive avtaler gjør det nødvendig. Norge har fått forlenget fristen frem til 10. juli 2002.

EØS-komiteen besluttet 12. mai 2000 å innlemme rådsdirektiv 99/70/EF om midlertidig tilsetning i EØS-avtalen. Beslutningen ble tatt med forbehold om Stortingets samtykke, jf. Grunnloven § 26 annet ledd. Stortinget gav sitt samtykke 14. november 2000, jf. St. prp. nr. 2 (2000-2001) om innlemmelse av direktivet om midlertidig tilsetning i EØS-avtalen fremmet av Utenriksdepartementet.

Formålet med direktivet er å sette rammer for bruk av gjentatte midlertidige tilsetninger. Videre er målsettingen å forbedre vilkårene for midlertidig tilsatte ved bl.a. å innføre et prinsipp om ikke-diskriminering i forhold til fast tilsatte. Samtidig skal det tas hensyn til behovet for fleksibilitet i arbeidslivet.

Direktivet er et minimumsdirektiv. Det kan ikke brukes som grunnlag for å gi midlertidig tilsatte mindre gunstige ordninger enn de allerede har etter nasjonal lovgivning. Derimot er det anledning til å gi midlertidig tilsatte bedre vilkår enn det som følger av direktivteksten.

Alle midlertidige tilsatte omfattes av direktivet. Direktivet gjelder imidlertid ikke for personer innleid fra vikarbyrå.

I utgangspunktet inneholder direktivet adgang til å velge mellom gjennomføring av direktivets bestemmelser ved avtaler mellom arbeidslivets parter eller ved lover/forskrifter.

Hovedpunktene i direktivet er en generell ikke-diskrimineringsbestemmelse som setter forbud mot forskjellsbehandling av midlertidig tilsatte, med mindre det foreligger objektive grunner for slik forskjellsbehandling (§ 4 i rammeavtalen), samt et krav om det skal settes rammer for bruk av gjentatte midlertidige tilsetninger (§ 5 i rammeavtalen).

Direktivet inneholder dessuten en bestemmelse om at midlertidig tilsatte skal informeres om ledige stillinger i virksomheten (§ 6 nr. 1 i rammeavtalen). Formålet med informasjonsbestemmelsen er å sikre at midlertidig tilsatte får samme mulighet til fast tilsetning som andre arbeidstakere.

2.2 Forholdet til gjeldende norsk rett

På arbeidsmiljølovens virkeområde tilfredsstiller Norge kjernedelen av direktivet (jf. § 5 i rammeavtalen) gjennom bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 58 A. Hovedregelen i norsk rett er at midlertidig tilsetning bare kan avtales dersom arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften, jf. § 58 A bokstav a. Bestemmelsen svarer til bokstav a i rammeavtalen § 5, som opererer med «objektive grunner» som et alternativt vilkår for bruk av gjentatte midlertidige tilsetninger. Arbeidsmiljøloven går imidlertid lenger enn direktivet idet bestemmelsene i § 58 A gjelder allerede ved inngåelse av den opprinnelige kontrakten, og ikke først ved en eventuell forlengelse slik direktivet legger opp til.

Direktivets generelle ikke-diskrimineringsklausul har ikke noen direkte parallell i arbeidsmiljøloven. Etter konsultasjon med departementene, Direktoratet for arbeidstilsynet og Oljedirektoratet har departementet imidlertid kommet frem til at lovverket ikke inneholder bestemmelser som virker diskriminerende i forhold til midlertidig tilsatte i direktivets forstand. I brev 26. juni 2000 har departementet i tillegg bedt arbeidslivets parter om å påse at tariffavtalene oppfyller direktivets krav på dette punkt. Det er imidlertid en forutsetning at partene kommer frem til tilfredsstillende løsninger i henhold til direktivet, senest innen 10. juli 2002. Departementet vil følge partenes arbeid på feltet og fortløpende vurdere behovet for å lovfeste en ikke-diskrimineringsklausul. Stortinget har tidligere gitt sin tilslutning til denne fremgangsmåten. I innstilling fra kommunalkomiteen om samtykke til innlemmelse av direktivet om midlertidig tilsetning i EØS-avtalen, jf. Innst. S. Nr. 20 (2000-2001), understrekes det imidlertid at dersom arbeidslivets parter ikke sørger for at tariffavtalene oppfyller direktivets krav om ikke-diskriminering av midlertidig tilsatte, vil det være naturlig at Regjeringen kommer tilbake med forslag om eventuelle lovendringer.

Når det gjelder direktivbestemmelsen om at midlertidig tilsatte skal bli informert om ledige stillinger i virksomheten, jf. rammeavtalen § 6 nr. 1, har arbeidsmiljøloven pr. i dag ingen tilsvarende bestemmelse. Etter departementets syn forutsetter en gjennomføring av direktivet derfor at arbeidsmiljøloven endres i tråd med denne direktivbestemmelsen.

3 Forslag om å innføre en informasjonsbestemmelse i arbeidsmiljøloven

3.1 Departementets høringsforslag

Med sikte på å implementere rådsdirektiv 1999/70/EF, foreslås det å innføre en bestemmelse i arbeidsmiljøloven om at arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten. Det foreslås at bestemmelsen skal omfatte informasjon til alle arbeidstakere, og ikke bare midlertidig tilsatte slik direktivet krever.

Informasjon om ledige stillinger i virksomheten kan enten formidles individuelt til den enkelte arbeidstaker f.eks. via e-mail, eller gjennom en generell meddelelse som f.eks. slås opp på et sentralt sted i virksomheten eller legges ut på internett/intranett.

I høringsforslaget understrekes det at bestemmelsen kun er ment som en ren informasjonsbestemmelse. Det er m.a.o. ikke hensikten å lovfeste en bestemmelse om f.eks. fortrinnsrett. Vedkommende arbeidstaker må således søke en ledig stilling på vanlig måte og konkurrere om tilsetting på linje med andre søkere til stillingen.

Det foreslås at bestemmelsen plasseres i arbeidsmiljøloven kapittel XI A. Tilsetting, ny § 55 G.

3.2 Høringsinstansenes merknader

Forslaget ble sendt på bred høring og det er kommet inn 54 hørings svar. Alle høringsuttalelsene støtter forslaget om å lovfeste en ny informasjonsbestemmelse i arbeidsmiljøloven for å oppfylle direktivets krav. Når det gjelder forslaget om å innføre en *generell* informasjonsregel som skal omfatte *alle* arbeidstakere, er høringsinstansene delt, selv om en klar hovedvekt av instansene støtter departementets forslag.

Arbeidstakerorganisasjonene

Arbeidstakeorganisasjonene støtter departementets forslag om en generell informasjonsbestemmelse.

Landsorganisasjonen i Norge (LO) støtter departementets forslag til ny § 55 G i arbeidsmiljøloven, og understreker at det er positivt med en bestemmelse som sikrer informasjon for alle tilsatte om ledige stillinger i virksomheten.

Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS) sier seg spesielt tilfreds med at departementet ser det som viktig at alle tilsatte, også de deltidstilsatte, skal gis informasjon om ledige stillinger i virksomheten. YS påpeker at undersyssettingen blant enkelte yrkesgrupper, særlig i helsesektoren, er stor. Etter YS' syn er departementets forslag til informasjonsplikt ett av flere virkemidler som kan bidra til å endre på dette. Ifølge YS bør informasjonsplikten om ledige stillinger også omfatte tilsatte i omsorgspermisjon.

Arbeidsgiverorganisasjonene

Arbeidsgiverorganisasjonene er delt i forhold til spørsmålet om en generell informasjonsbestemmelse.

Arbeidsgiverforeningen NAVO slutter seg til departementets forslag, forutsatt at arbeidsgiver oppfyller informasjonsplikten ved en generell meddelelse til alle tilsatte på oppslagstavle eller lignende.

Kommunenes sentralforbund (KS) går i utgangspunktet inn for departementets forslag. Det reises imidlertid spørsmål om det kan avklares i forarbeidene at det i store virksomheter, f.eks. en fylkeskommune, kun skal gis informasjon om ledige stillinger til aktuelle arbeidstakere, eventuelt at presiseringen «aktuelle arbeidstakere» tas inn i lovteksten.

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), *Finansnæringens Arbeidsgiverforening (FA)* og *Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)* går imot å la lovforslaget gå lenger enn det som er strengt påkrevet for å oppfylle Norges forpliktelser etter direktivet. Organisasjonene viser bl.a. til Arbeidslivsløvutvalget som arbeider bredt med problemstillinger i tilknytning til arbeidsmiljøloven. Etter organisasjonenes synspunkt skal det sterke grunner til å fremme separate lovforslag ved siden av utvalgsarbeidet, og eventuelle forslag bør etter organisasjonenes mening ikke gå lenger enn strengt nødvendig. FA og NHO legger dessuten til grunn at en generell informasjonsplikt vil kunne medføre at samtlige arbeidsgivere pålegges en informasjonsplikt uavhengig av om det er midlertidig tilsatte i virksomheten. Det hevdes at det ikke er midlertidig tilsatte ved de fleste virksomheter, og organisasjonene kan da ikke se begrunnelsen for at arbeidsgiver skal være rettslig forpliktet til å informere om ledige stillinger. Det påpekes dessuten at en slik informasjonsplikt kan skape inntrykk av at tilsatte har fortrinnsrett til stillinger i virksomheten.

Likestillingsombudeter positiv til departementets forslag. Ombudet slutter seg til departementets vurdering mht. at det foreligger et behov for å informere deltidstilsatte om ledige stillinger i virksomheten slik at de kan få mulighet til å utvide sin stillingsbrøk. Det vises til at det er flest kvinner som er deltidarbeidende.

Ombudet påpeker videre at mangel på informasjon kan føre til at personer i svangerskaps- eller omsorgspermisjon ikke får mulighet til å søke seg videre i den perioden de er i permisjon. Ombudet forutsetter derfor at man med alle arbeidstakere, også regner med de arbeidstakere som er i permisjon.

Sosialdepartementet (SOS) mener det er positivt at forslaget har fått en generell utforming slik at den kan komme alle arbeidstakere til gode. Etter departementets syn vil bestemmelsen også kunne være hensiktsmessig for den enkelte virksomhet. SOS viser til at innenfor pleie og omsorgstjenesten er intern rekruttering, gjennom blant annet utvidelser av stillingsbrøker og overgang til faste stillinger, ofte viktige tiltak for å beholde kompetanse og skape kontinuitet og stabilitet i tjenesteytingen. Dette kan gi tjenestemottakerne større trygghet og forutsigbarhet, ved at det blir færre tjenesteytere å forholde seg til.

SOS påpeker dessuten at begrepet «ledige stillinger i virksomheten» vil kunne gi avgrensingsproblemer i enkelte tilfeller, jf. at både offentlig og privat sektor består av mer eller mindre tydelige enheter. SOS antar derfor at det

vil være hensiktsmessig å definere virksomhetsbegrepet noe nærmere i proposisjonen.

3.3 Departementets vurdering og forslag

3.3.1 Informasjonsbestemmelsens innhold

Arbeids- og administrasjonsdepartementet har merket seg at alle høringsinstanser går inn for å innføre en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven som pålegger arbeidsgiver å informere om ledige stillinger i virksomheten. Enkelte arbeidsgiverorganisasjoner er imidlertid imot å la lovforslaget gå lenger enn det som er påkrevet for å oppfylle Norges forpliktelser etter direktivet.

Etter en grundig vurdering ønsker departementet likevel å opprettholde forslaget om at bestemmelsen skal omfatte informasjon til *alle* arbeidstakere i virksomheten, og ikke bare til de midlertidig tilsatte slik direktivet krever. Etter departementets skjønn foreligger det f.eks. et like stort behov for å gi deltidstilsatte informasjon om ledige stillinger, slik at de kan få mulighet til å utvide sin stillingsbrøk. Særlig gjelder dette i en tid med knapphet på arbeidskraft, hvor det er nødvendig med tiltak for å motivere til høyere stillingsbrøk hos deltidstilsatte, bl.a. i helsesektoren. Departementet legger dessuten til grunn at en generell bestemmelse vil gi en praktisk og effektiv regel, samtidig som det neppe vil føre til nevneverdig merarbeid for arbeidsgiver. Å skulle målrette informasjonen i forhold til midlertidig tilsatte virker etter departementets syn tungvint og byråkratisk. Arbeidsgiver må imidlertid være bevisst på hvilke informasjonsmetoder som benyttes og sørge for at informasjonen er tilgjengelig for alle arbeidstakere. På den annen side stilles det ikke krav om omfattende informasjonstiltak. Det er tilstrekkelig med en generell meddelelse som f.eks. slås opp på et sentralt sted i virksomheten, legges ut på internett/intranett eller publiseres i et internblad. Det kreves m.a.o. ikke at informasjonen skal formidles individuelt til den enkelte arbeidstaker. Departementet presiserer dessuten at bestemmelsen kun er ment som *en ren informasjonsbestemmelse* som ikke skal gi arbeidstakerene noen form for fortrinnsrett. Arbeidstaker må således søke en ledig stilling på vanlig måte og konkurrere om tilsetning på linje med andre søkere til stillingen.

NHO og FA påpeker at en generell informasjonsbestemmelse også vil medføre forpliktelser for virksomheter uten midlertidig tilsatte. Direktivet krever imidlertid at informasjonsbestemmelsen skal omfatte alle midlertidig tilsatte, herunder ordinære vikarer. Departementet antar derfor at det ikke kan være tale om mange virksomheter som ikke har midlertidig tilsatte i direktivets forstand. Vi er dessuten gjort kjent med et utkast til direktiv vedrørende personer utleid fra vikarbyrå, utarbeidet av EU-kommisjonen. Her foreslås det en informasjonsbestemmelse tilsvarende bestemmelsen i direktivet om midlertidig tilsatte, hvoretter innleide arbeidstakere har krav på å få informasjon om ledige stillinger i den virksomheten de er utplassert i. Etter departementets syn er dette også et argument for allerede nå å innføre en generell bestemmelse.

Enkelte høringsinstanser løfter frem behovet for at informasjonsbestemmelsen også skal omfatte arbeidstakere i fødselspermisjon. Departementet understreker at bestemmelsen i prinsippet er ment å omfatte alle arbeidsta-

kere, herunder personer i fødselspermisjon. Et annet spørsmål er imidlertid hva dette rent praktisk vil innebære. Som det fremgår ovenfor, stilles det ikke krav om at arbeidsgiver skal sørge for *individuell* formidling av informasjonen til *hver enkelt arbeidstaker*. Det forutsettes m.a.o. en viss egenaktivitet fra arbeidstakerens side for å oppsøke den informasjon som virksomheten forpliktet til å gi. Dette vil også måtte gjelde for arbeidstaker i fødselspermisjon. Etter departementets syn vil det både føre for langt, og stride mot informasjonsbestemmelsens bakgrunn, å pålegge arbeidsgiver å ta individuell kontakt med arbeidstakere i fødselspermisjon for å sørge for at vedkommende mottar informasjon om ledige stillinger.

Sosialdepartementet har etterlyst en nærmere omtale av hva som ligger i begrepet «ledige stillinger i *virksomheten*». Begrepet virksomhet er brukt flere steder i arbeidsmiljøloven. Selv om begrepet i noen grad må vurderes konkret i forhold til den enkelte aktuelle paragrafs formål etc., er utgangspunktet at virksomhetsbegrepet er nært knyttet til arbeidsmiljølovens arbeidsgiverbegrep. Lovens definisjon av arbeidsgiver er «enhver som har tilsatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste», jf. arbeidsmiljøloven § 4, og med dette menes i utgangspunktet det rettssubjekt som er arbeidstakerens motpart i arbeidsforholdet. Begrepet «virksomhet» må som hovedregel tolkes som *hele arbeidsgiverens organisasjon*. Hensynet til harmoni i regelverket taler for at man legger ovennevnte forståelse av virksomhet til grunn ved tolkning av informasjonsbestemmelsen. Departementet vil dessuten vise til at det såkalte Arbeidslivslovutvalget, som ble nedsatt i september 2001, bl.a. har til oppgave å vurdere arbeidsmiljølovens virksomhetsbegrep. Utvalget har frist til å levere innstilling innen 3. desember 2003.

Departementet har vurdert spørsmålet om å presisere at informasjonsbestemmelsen kun skal gjelde arbeidstakere som er *aktuelle* for den ledige stillingen i det enkelte tilfellet. Etter departementets syn taler imidlertid hensynet til en klar og enkel regel, samt det faktum at det ikke er tale om særlig byrdefulle forpliktelser for arbeidsgiver, imot en slik løsning. Departementet ønsker derfor ikke å følge opp dette forslaget.

3.3.2 Rettsvirkninger av manglende oppfyllelse

Dersom arbeidsgiver ikke oppfyller informasjonsplikten etter ny § 55 G vil arbeidsmiljølovens ordinære sanksjonsbestemmelser få anvendelse. Etter arbeidsmiljøloven § 85 kan arbeidsgiver straffes ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av loven. Straffebestemmelsen vil også få anvendelse ved eventuell overtredelse av ny § 55 G.

4 Administrative og økonomiske konsekvenser

Endringen av arbeidsmiljøloven vil kunne medføre noe merarbeid for arbeidsgivere. Utover dette vil forslaget ikke medføre nevneverdige administrative og økonomiske konsekvenser.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (informasjon om ledige stillinger).

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (informasjon om ledige stillinger), i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag til lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (informasjon om ledige stillinger)

I

I lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. skal ny § 55 G lyde:

Arbeidsgiver skal informere arbeidstakerne om ledige stillinger i virksomheten.

II

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.

Vedlegg 1**Rådsdirektiv 99/70/EF av 28. juni 1999 om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP**

RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 139 nr. 2, under henvisning til forslag fra Kommisjonen og ut fra følgende betraktninger:

1) Som en følge av Amsterdam-traktatens ikrafttredelse er bestemmelsene i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken vedlagt protokollen om sosial- og arbeidslivspolitikken, som er vedlagt traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, blitt innarbeidet i artikkel 136-139 i traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap.

2) Partene i arbeidslivet kan i henhold til traktatens artikkel 139 nr. 2 i fellesskap be om at avtaler på fellesskapsplan iverksettes ved en beslutning truffet av Rådet etter forslag fra Kommisjonen.

3) I nr. 7 i fellesskapspakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere er det blant annet fastsatt at gjennomføringen av det indre marked skal føre til bedre leve- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i Det europeiske fellesskap. Dette skal oppnås ved en tilnærming av disse vilkårene samtidig som de oppnådde forbedringer blir opprettholdt, særlig med hensyn til andre former for arbeid enn fast ansettelse, som midlertidig ansettelse, deltidarbeid, vikararbeid og sesongarbeid.

4) Rådet har ikke vært i stand til å treffe beslutning om forslaget til direktiv om visse ansettelsesforhold med hensyn til konkurransevridning() eller om forslaget til direktiv om visse ansettelsesforhold med hensyn til arbeidsvilkår().

5) I konklusjonene fra Det europeiske råds møte i Essen understrekes det at det er nødvendig å treffe tiltak for å «fremme vekstens evne til å øke sysselsettingen, særlig gjennom en mer fleksibel organisering av arbeidet som tar hensyn til arbeidstakernes behov og samtidig oppfyller de konkurransemessige kravene.»

6) I rådsresolusjon av 9. februar 1999 om retningslinjene for sysselsettingen for 1999 oppfordres partene i arbeidslivet til på alle aktuelle plan å forhandle fram avtaler med sikte på å modernisere organiseringen av arbeidet, herunder fleksible arbeidsformer, for å gjøre foretakene produktive og konkurransedyktige og å oppnå den nødvendige likevekt mellom fleksibilitet og sikkerhet.

7) Kommisjonen har i samsvar med artikkel 3 nr. 2 i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken konsultert partene i arbeidslivet om mulige retningslinjer for en fellesskapsinnsats i forbindelse med fleksibel arbeidstid og sikkerhet for arbeidstakerne.

8) Kommisjonen mente etter denne konsultasjonen at en fellesskapsinnsats var ønskelig, og har på nytt konsultert partene i arbeidslivet om innholdet i det planlagte forslaget i samsvar med artikkel 3 nr. 3 i nevnte avtale.

9) Arbeidslivsorganisasjonene, dvs. Den europeiske arbeidsgiver- og industriforbundsorganisasjon (UNICE), Den europeiske arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (CEEP) og Det europeiske forbund av fagforeninger (EFF), underrettet ved felles brev av 23. mars 1998 Kommisjonen om at de ønsket å igangsette prosessen omhandlet i artikkel 4 i nevnte avtale. De bad ved felles brev Kommisjonen om en ytterligere frist på tre måneder. Kommisjonen imøtekom denne anmodningen ved å forlenge forhandlingsfristen til 30. mars 1999.

10) De nevnte arbeidslivsorganisasjonene inngikk 18. mars 1999 en rammeavtale om midlertidig ansettelse, og har oversendt Kommisjonen en felles anmodning om at denne rammeavtalen iverksettes ved en beslutning truffet av Rådet etter forslag fra Kommisjonen, i samsvar med artikkel 4 nr. 2 i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken.

11) I sin resolusjon av 6. desember 1994 om «visse perspektiver for en sosial- og arbeidslivspolitik for Den europeiske union: et bidrag til økonomisk og sosial tilnærming i Unionen» () anmodet Rådet partene i arbeidslivet om å utnytte mulighetene til å inngå avtaler, fordi de som regel befinner seg nærmere virkeligheten på sosial- og arbeidslivsområdet og problemene der.

12) I innledningen til rammeavtalen om deltidsarbeid inngått 6. juni 1997 erklærte de undertegnede parter at de ville vurdere om det er nødvendig å inngå lignende avtaler for andre fleksible arbeidsformer.

13) Partene i arbeidslivet ønsket å rette særlig oppmerksomhet mot midlertidig ansettelse, samtidig som de gav til kjenne at de ville vurdere om det er nødvendig å inngå lignende avtaler for arbeid utført av personer innleid fra vikarbyrå.

14) De undertegnede parter har ønsket å inngå en rammeavtale om midlertidig ansettelse der det er fastsatt generelle prinsipper og minstekrav for midlertidige arbeidsavtaler og ansettelsesforhold. De har vist vilje til å bedre kvaliteten på midlertidig ansettelse ved å garantere at prinsippet om likebehandling vil bli anvendt og ved å fastsette en ramme som skal hindre misbruk som følge av gjentatte midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold.

15) Et direktiv som definert i traktatens artikkel 249 er en passende rettsakt for å gjennomføre denne rammeavtalen. Det er bindende for medlemsstatene med hensyn til målet, men overlater til dem å bestemme formen og midlene.

16) I samsvar med nærhetsprinsippet og forholdsmessighetsprinsippet omhandlet i traktatens artikkel 5 kan målene for dette direktiv ikke i tilstrekkelig grad nås av medlemsstatene og kan derfor nås bedre av Fellesskapet. Dette direktiv går ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.

17) Når det gjelder begrepene som er brukt i rammeavtalen, uten at de er nærmere definert der, overlates det i dette direktiv til medlemsstatene å definere disse begrepene i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis på samme måte som for andre direktiver vedtatt på det sosiale området der det benyttes lignende begreper, forutsatt at disse definisjonene er i samsvar med rammeavtalen.

18) Kommisjonen har ved utarbeidingen av sitt forslag til direktiv, i samsvar med sin melding av 14. desember 1993 om gjennomføringen av protokoll

len om sosial- og arbeidslivspolitikken og sin melding av 20. mai 1998 om tilpassing og fremming av den sosiale dialog på fellesskapsplan, vurdert de undertegnede parters representativitet og mandat samt lovformeligheten av rammeavtalens bestemmelser. Sammen har de undertegnede parter en tilstrekkelig representativ status.

19) Kommisjonen har i samsvar med sin melding om gjennomføring av protokollen om sosial- og arbeidslivspolitikken underrettet Europaparlamentet og Den økonomiske og sosiale komité ved å oversende avtaleteksten vedlagt forslaget til direktiv samt begrunnelsen.

20) 6. mai 1999 vedtok Europaparlamentet en resolusjon om rammeavtalen mellom partene i arbeidslivet.

21) Iverksettingen av rammeavtalen bidrar til å virkeliggjøre målene nevnt i traktatens artikkel 136 -

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

Formålet med dette direktiv er å iverksette rammeavtalen om midlertidig ansettelse som ble inngått 18. mars 1999 av arbeidslivsorganisasjonene (EFF, UNICE og CEEP), slik den er gjengitt i vedlegget.

Artikkel 2

Medlemsstatene skal sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, innen 10. juli 2001, eller de skal innen denne dato forvisse seg om at partene i arbeidslivet ved avtale har innført de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstatene skal treffe alle de tiltak som er nødvendige for at de til enhver tid skal kunne sikre at de resultater som er pålagt ved dette direktiv, oppnås. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.

Medlemsstatene kan om nødvendig og etter samråd med partene i arbeidslivet få høyst ett år i tillegg til rådighet for å ta hensyn til særlige vanskeligheter eller til gjennomføring i form av en tariffavtale. De må umiddelbart underrette Kommisjonen om slike omstendigheter.

Bestemmelsene nevnt i første ledd skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

Artikkel 3

Dette direktiv trer i kraft den dag det kunngjøres i De Europeiske Fellesskaps Tidende.

Artikkel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Luxembourg, 28. juni 1999.

For Rådet

M. NAUMANN
Formann

Vedlegg

EFF - UNICE - CEEP

Rammeavtale om midlertidig ansettelse

Innledning

Denne rammeavtale viser hvilken rolle partene i arbeidslivet kan spille i den europeiske sysselsettingsstrategien som ble vedtatt på det ekstraordinære toppmøtet i Luxembourg i 1997, og bidrar etter rammeavtalen om deltidsarbeid ytterligere til en bedre likevekt mellom «fleksibel arbeidstid og arbeidstakernes sikkerhet».

Partene i denne avtale erkjenner at faste avtaler er og fortsatt vil være den alminnelige form for ansettelsesforhold mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. De erkjenner også at midlertidige arbeidsavtaler under visse omstendigheter imøtekommer både arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov.

I denne avtale fastsettes de generelle prinsipper og minstekrav for midlertidig ansettelse, samtidig som det erkjennes at det ved den praktiske anvendelsen av disse må tas hensyn til særskilte nasjonale, sektorbestemte og sesongmessige forhold. Den gjenspeiler partene i arbeidslivets vilje til å definere en generell ramme som skal sikre likebehandling av midlertidig ansatte ved å beskytte dem mot forskjellsbehandling, og som skal sikre at midlertidige arbeidsavtaler brukes på et grunnlag som både arbeidsgivere og arbeidstakere kan godta.

Denne avtale får anvendelse på midlertidig ansatte, med unntak av dem som stilles til rådighet for et foretak av et vikarbyrå. Partene har til hensikt å vurdere behovet for en tilsvarende avtale om arbeid utført av personer innleid fra vikarbyrå.

Denne avtale omhandler ansettelsesvilkår for midlertidig ansatte, idet det erkjennes at spørsmål om lovfestede trygdeordninger skal avgjøres av medlemsstatene. I den forbindelse har partene i arbeidslivet merket seg erklæringen om sysselsetting fra Det europeiske råds møte i Dublin i desember 1996, der Rådet understreket blant annet nødvendigheten av å gjøre trygdeordningene mer sysselsettingsvennlige ved å «utvikle ordninger for sosial trygghet som kan tilpasses nye arbeidsmodeller og gi en egnet sosial trygghet for personer som arbeider innen rammen av slike modeller». Partene i denne avtale gjentar den oppfatning som ble uttrykt i rammeavtalen av 1997 om deltidsarbeid, at medlemsstatene omgående bør gjennomføre prinsippene i denne erklæringen i praksis.

Det erkjennes i tillegg at det er nødvendig med nyskaping innenfor yrkesbaserte trygdeordninger for å tilpasse dem til den aktuelle situasjon, og særlig for å gjøre det mulig å overføre rettigheter.

EFF, UNICE og CEEP anmoder Kommisjonen om å framlegge denne rammeavtalen for Rådet for at Rådet ved en beslutning skal gjøre disse kravene bindende i medlemsstatene som er parter i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken vedlagt protokoll (nr. 14) om sosial- og arbeidslivspolitikken, som er vedlagt traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap.

Partene i denne avtale ber Kommisjonen om i sitt forslag til gjennomføring av avtalen å anmode medlemsstatene om å vedta de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme Rådets beslutning innen to år etter at den er vedtatt, eller sørge for() at partene i arbeidslivet innfører de nødvendige bestemmelser ved avtale innen utløpet av denne fristen. Medlemsstatene kan om nødvendig og etter samråd med partene i arbeidslivet få høyst ett år i tillegg til rådighet for å ta hensyn til særlige vanskeligheter eller til gjennomføring i form av en tariffavtale.

Partene i denne avtale anmoder om at partene i arbeidslivet blir konsultert før en medlemsstat tar noe initiativ til lover eller forskrifter for å etterkomme denne avtale.

Uten at det berører de nasjonale domstolers og Domstolens respektive roller, anmoder partene i denne avtale om at ethvert spørsmål om fortolkning av denne avtale på europeisk plan i første omgang forelegges av Kommisjonen for partene, som skal avgi uttalelse.

Generelle betraktninger

1. Under henvisning til avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken vedlagt protokoll (nr. 14) om sosial- og arbeidslivspolitikken, som er vedlagt traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 3 nr. 4 og artikkel 4 nr. 2, og ut fra følgende betraktninger -

2. I henhold til artikkel 4 nr. 2 i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken kan avtaler inngått på fellesskapsplan iverksettes på felles anmodning fra de undertegnede parter ved en beslutning truffet av Rådet etter forslag fra Kommisjonen.

3. Kommisjonen meddelte i sitt annet høringsdokument om fleksibel arbeidstid og arbeidstakernes sikkerhet at den har til hensikt å foreslå et rettslig bindende fellesskapstiltak.

4. I sin uttalelse om forslaget til direktiv om deltidsarbeid oppfordret Europaparlamentet Kommisjonen til omgående å framlegge forslag til direktiver om andre fleksible arbeidsformer som midlertidig ansettelse og arbeid utført av personer innleid fra vikarbyrå.

5. I konklusjonene fra det ekstraordinære toppmøtet om sysselsetting i Luxembourg oppfordret Det europeiske råd partene i arbeidslivet til å forhandle fram avtaler «med sikte på å modernisere organiseringen av arbeidet, herunder fleksible arbeidsformer, for å gjøre foretakene produktive og konkurransedyktige og oppnå den nødvendige likevekt mellom fleksibilitet og sikkerhet.»

6. Faste arbeidsavtaler er den alminnelige form for ansettelsesforhold og bidrar til livskvaliteten for de berørte arbeidstakerne og til en bedre arbeidsinnsats.

7. Bruk av midlertidige arbeidsavtaler på objektivt grunnlag er en måte å hindre misbruk på.

8. Midlertidige arbeidsavtaler kjennetegner sysselsettingen i visse sektorer, yrker og næringer og er en ansettelsesform som kan passe både arbeidstaker og arbeidsgiver.

9. Mer enn halvparten av de midlertidig ansatte i Den europeiske union er kvinner, og denne avtale kan derfor bidra til å fremme like muligheter for kvinner og menn.

10. Denne avtale overlater til medlemsstatene og partene i arbeidslivet å definere nærmere regler for gjennomføringen av disse generelle prinsippene, minstekravene og bestemmelsene, for at det skal tas hensyn til situasjonen i hver medlemsstat og forholdene innen særskilte sektorer og yrker, herunder virksomhet av sesongmessig art.

11. Denne avtale tar hensyn til at det er nødvendig å forbedre sosial- og arbeidslivspolitikken, fremme fellesskapsøkonomiens konkurransevne og unngå å pålegge administrative, økonomiske og rettslige byrder som er av en slik art at de motvirker opprettelse og utvikling av små og mellomstore bedrifter.

12. Det er partene i arbeidslivet som har de beste forutsetningene for å finne løsninger som ivaretar både arbeidsgivernes og arbeidstakernes behov, og de bør derfor tildeles en særlig rolle ved gjennomføringen og anvendelsen av denne avtale -

HAR DE UNDERTEGNEDE PARTER INNGÅTT FØLGENDE AVTALE:

Formål (klausul 1)

Formålet med denne rammeavtalen er:

- a) å bedre kvaliteten på midlertidig ansettelse ved å sikre prinsippet om likebehandling,
- b) å opprette en ramme for å hindre misbruk som følge av at det benyttes gjentatte midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold.

Virkeområde (klausul 2)

1. Denne avtale får anvendelse på midlertidig ansatte som har en arbeidsavtale eller et ansettelsesforhold som definert ved lov, tariffavtale eller gjeldende praksis i den enkelte medlemsstat.

2. Medlemsstatene, etter samråd med partene i arbeidslivet, og/eller partene i arbeidslivet kan bestemme at denne avtale ikke får anvendelse på:

- a) yrkesrettet grunnopplæring og læretidsordninger,
- b) arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold som er inngått innenfor rammen av et særskilt offentlig eller offentlig støttet program for yrkesrettet opplæring, integrering i arbeidslivet og omskolering.

Definisjoner (klausul 3)

I denne avtale menes med:

1. «midlertidig ansatt»: en person som har en arbeidsavtale eller et ansettelsesforhold inngått direkte mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, der

avtalens eller ansettelsesforholdets utløp er fastsatt ut fra objektive vilkår som en bestemt dato, at et bestemt oppdrag fullføres eller at en bestemt hendelse inntreffer,

2. «tilsvarende fast ansatt»: en arbeidstaker som har en fast arbeidsavtale eller et fast ansettelsesforhold i samme virksomhet, og som har et identisk eller lignende arbeid/yrke, idet det tas hensyn til kvalifikasjoner/ferdigheter. Dersom det ikke finnes en tilsvarende fast ansatt i samme virksomhet, skal sammenligningen skje ved henvisning til gjeldende tariffavtale eller, dersom det ikke foreligger noen gjeldende tariffavtale, i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler eller nasjonal praksis.

Prinsippet om likebehandling (klausul 4)

1. Med hensyn til ansettelsesvilkår skal midlertidig ansatte ikke behandles på mindre gunstig måte enn tilsvarende fast ansatte utelukkende fordi de er midlertidig ansatte, med mindre forskjellsbehandlingen er berettiget av objektive grunner.

2. Der det er hensiktsmessig, skal pro rata temporis-prinsippet gjelde.

3. Gjennomføringsreglene for denne klausul skal defineres av medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet og/eller av partene i arbeidslivet, idet det tas hensyn til Fellesskapets regelverk og nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis.

4. Ansiennitetskriterier knyttet til særskilte ansettelsesvilkår skal være de samme for midlertidig ansatte som for fast ansatte, unntatt dersom forskjellige ansiennitetskriterier er berettiget av objektive grunner.

Tiltak for å hindre misbruk (klausul 5)

1. For å hindre misbruk som følge av gjentatte midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold, skal medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet og i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis, og/eller partene i arbeidslivet, når det ikke finnes tilsvarende rettslige tiltak for å hindre misbruk, treffe ett eller flere av følgende tiltak på en måte som tar hensyn til behovene i særskilte sektorer eller hos særskilte kategorier arbeidstakere:

- a) objektive grunner som berettiger fornyelse av slike arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold,
- b) den maksimale samlede varigheten av de gjentatte midlertidige arbeidsavtalene eller ansettelsesforholdene,
- c) antall ganger slike arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold kan fornyes.

2. Medlemsstatene, etter samråd med partene i arbeidslivet, og/eller partene i arbeidslivet, når det er hensiktsmessig, skal fastsette på hvilke vilkår midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold skal anses som:

- a) «gjentatte»,
- b) faste.

Informasjon og mulighet for ansettelse (klausul 6)

1. Arbeidsgiveren skal opplyse midlertidig ansatte om stillinger som blir ledige i foretaket eller virksomheten, for å sikre dem samme mulighet som andre ansatte til å få en fast stilling. Slike opplysninger kan gis ved en alminnelig kunngjøring plassert på et passende sted i foretaket eller virksomheten.

2. Arbeidsgiveren bør i størst mulig grad lette adgangen for midlertidig ansatte til passende opplæring for å bedre deres faglige dyktighet, karrieremuligheter og yrkesmessige mobilitet.

Informasjon og samråd (klausul 7)

1. Midlertidig ansatte skal tas med ved beregningen av om det er mange nok ansatte til at det kan opprettes organer med arbeidstakerrepresentasjon i foretaket i samsvar med nasjonale bestemmelser.

2. Gjennomføringsregler for klausul 7 nr. 1 skal fastsettes av medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet og/eller av partene i arbeidslivet i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis, idet det tas hensyn til klausul 4 nr. 1.

3. Arbeidsgiverne bør i størst mulig grad vurdere å oversende relevante opplysninger om midlertidig ansettelse i foretaket til de eksisterende organer med arbeidstakerrepresentasjon.

Gjennomføringsbestemmelser (klausul 8)

1. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet kan opprettholde eller innføre bestemmelser som er gunstigere for arbeidstakerne enn dem som er fastsatt i denne avtale.

2. Denne avtale berører ikke mer spesifikke fellesskapsbestemmelser, særlig fellesskapsbestemmelser om likebehandling av og like muligheter for menn og kvinner.

3. Gjennomføringen av denne avtale skal ikke utgjøre en gyldig grunn for å senke det generelle nivået for vern av arbeidstakerne på det området som omfattes av avtalen.

4. Denne avtale berører ikke den rett partene i arbeidslivet har til på hensiktsmessig plan, herunder på europeisk plan, å inngå avtaler om tilpassing og/eller utfylling av denne avtales bestemmelser for å ta hensyn til særlige behov hos de berørte parter i arbeidslivet.

5. Forebygging og behandling av tvister og klager som følge av anvendelsen av denne avtale, skal skje i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis.

6. De undertegnede parter skal vurdere anvendelsen av denne avtale fem år etter datoen for Rådets beslutning dersom en av avtalepartene anmoder om det.

Fritz VERZETNITSCH Leder i EFF,
Emilio GABAGLIO Generalsekretær i EFF,
Georges JACOBS Leder i UNICE,
Dirk F. HUDIG Generalsekretær i UNICE,

Antonio CASTELLANO AUYANET Leder i CEEP, Jytte FREDENSBORG
Generalsekretær i CEEP
18. mars 1999
