



DET KONGELEGE
UTANRIKSDEPARTEMENT

St.prp. nr. 2

(2000-2001)

Om samtykke til godkjenning av
avgjerd i EØS-komiteen nr. 43/2000 av
12. mai 2000 om endring av vedlegg
XVIII til EØS-avtala (direktiv om
mellombels tilsetjing)

*Tilråding frå Utenriksdepartementet av 6. oktober 2000, god-
kjend i statsråd same dagen.*

1 Bakgrunn

Avgjerd i EØS-komiteen nr. 43/2000 av 12. mai 2000, gjeld endring av vedlegg XVIII til EØS-avtala ved innlemming av rådsdirektiv 99/70/EF om mellombels tilsetjing. For Noreg sin del vart avgjerda i EØS-komiteen teke med atterhald om Stortinget sitt samtykke då gjennomføringa av direktivet i norsk rett vil krevje ei lovendring. Direktivet vart vedteke i EU 28. juni 1999, og det tek til å gjelde 10. juli 2001.

Avgjerda i EØS-komiteen og rådsdirektivet i uoffisiell norsk omsetjing følger som trykte vedlegg til denne proposisjonen.

2 Nærmare om direktivet

Direktivet er basert på ei rammeavtale om mellombels tilsetjing av 18. mars 1999 mellom European Trade Union Confederation (ETUC) (arbeidstakarorganisasjon) på den eine sida, og Union of Industrial and Employers Confederations of Europe (UNICE) og European Centre of Enterprises with Public Participation (CEEP) (arbeidsgjevarorganisasjon for høvesvis private og offentlege verksemder) på den andre sida. Rammeavtala følgjer som vedlegg til direktivet.

Føremålet med direktivet er for det første å setje rammer for bruken av gjentekne, mellombels tilsetjingar. Vidare er målsetjinga å betre vilkåra for mellombels tilsette ved m.a. å innføre eit prinsipp om ikkje-diskriminering i høve til fast tilsette. Samstundes skal det takast omsyn til at det trengst fleksibilitet i arbeidslivet.

Direktivet er eit minimumsdirektiv, dvs. at det ikkje kan nyttast som grunnlag for å gje mellombels tilsette mindre gunstige ordningar enn dei alle-reie har etter nasjonal lovgjeving. Derimot er det høve til å gje mellombels tilsette betre vilkår enn det som følgjer av direktivteksta.

Alle mellombels tilsette er omfatta av direktivet, med unntak av personar som er leigde ut frå vikarbyrå. Dette tyder at direktivet også gjeld på sjøfartsområdet og området til tenestemannslova.

Direktivet gjev tilgang til å velje mellom gjennomføring av føresegnene i direktivet ved avtaler mellom partane i arbeidslivet eller ved lover/forskrifter.

Hovudpunkta i direktivet er ei generell ikkje-diskrimineringsføresegn som legg ned forbod mot diskriminering av mellombels tilsette (§ 4 i rammeavtala), i tillegg til eit krav om at det skal setjast rammer for bruk av suksessiv, mellombels tilsetjing (§ 5 i rammeavtala).

Artikkel 1 i direktivet regulerer tilhøvet til rammeavtala. Det følgjer av føresegna at føremålet med direktivet er å setje i verk rammeavtala om mellombels tilsetjing, som kom i stand 18. mars mellom UNICE, CEEP, ETUC og som følgjer som vedlegg til direktivet.

I *artikkel 2 første leddet* er gjennomføringsfristen fastsett til 10. juli 2001. Innan denne datoen skal medlemsstatane setje i kraft dei lovene og forskriftene som er naudsynte for å rette seg etter dette direktivet. Det vert opna for at direktivet kan gjennomførast gjennom kollektive avtaler som ei alternativ løysing.

I *andre leddet* vert det gjeve høve til eitt års lenging av fristen dersom særlege vanskar eller eventuell gjennomføring ved endring av kollektive avtaler gjer det naudsynt. I følge føresegna er det eit vilkår at partane i arbeidslivet vert konsulterte om ei slik lenging av fristen.

§ 3 i rammeavtala inneheld definisjonar. Omgrepet «mellombels tilsett» vert definert i nr. 1. «Mellombels tilsett» tyder ein person som har ein arbeidskontrakt eller som er i eit tilsetjingstilhøve der arbeidskontrakten/tilsetjings-tilhøvet kom i stand direkte mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar, og der tidspunktet då tilhøvet tek slutt er fastsett på grunnlag av objektive kriterium som ein særskild dato, fullføring av ei særskild oppgåve eller ei særskild hending.

I § 3 nr. 2 er «tilsvarande fast tilsett» definert som tilsett i same verksemd, som har ein fast tilsetjingskontrakt eller inngår i eit fast tilsetjingstilhøve, og som utfører same eller tilsvarende arbeid når ein tek omsyn til kvalifikasjonar/dugleik.

§ 4 i rammeavtala inneheld den ikkje-diskrimineringsklausulen som er nemnd ovanfor. I føresegna vert det som hovudregel lagt ned forbod mot å gje mellombels tilsette ei mindre gunstig handsaming enn fast tilsette. Det kan berre gjevast unntak for dette med grunngjeving i «objektive tilhøve». Føresegna er generell og gjeld frå og med den første kontrakten.

I § 5 i rammeavtala er det fastsett tre alternative kriterium for bruk av gjenteken, mellombels tilsetjing. Dersom det ikkje allereie finst eit verktøy til å hindre misbruk av gjenteken, mellombels tilsetjing, skal ein eller fleire av dei følgjande avgrensingane innførast i nasjonal rett:

1. objektive grunnar som godtgjer fornying av mellombels kontraktar eller arbeidstilhøve,
2. ei yttergrense på den totale lengda på gjentekne, mellombels arbeidskontraktar eller arbeidstilhøve,
3. ei yttergrense for talet på fornyingar av slike kontraktar eller arbeidstilhøve.

§ 6 nr. 1 i rammeavtala inneheld ei føresegn om at mellombels tilsette skal informerast om kva ledige stillingar som finst i verksemda. Føremålet er at dei skal få sjansen til fast tilsetjing. Ein slik informasjon kan gjevast gjennom ei generell kunngjering som t.d. vert slått opp på ein sentral plass i verksemda.

Etter § 6 nr. 2 skal arbeidsgjevarar så langt det er mogleg gje mellombels tilsette tilgang til opplæring, kurs osv. som kan auke yrkesutvalet deira.

I § 7 nr. 1 i rammeavtala er det krav om at det skal takast omsyn til mellombels tilsette i vurderinga av om talet på tilsette etter nasjonal rett gjer det påkravd med arbeidstakarrepresentasjon i dei relevante organa i verksemda.

Etter § 7 nr. 3 i rammeavtala bør arbeidsgjevarar i den grad det er mogleg vurdere å gje høveleg informasjon til dei eksisterande organa med arbeidstakarrepresentasjon om stillinga i verksemda med omsyn til mellombels tilsetjing.

§ 8 i rammeavtala regulerer tilhøvet til gjeldande rett osv. I medhald av denne føresegna opererer direktivet med minimumsvilkår. Som nemnt tidlegare tyder dette at direktivet ikkje kan nyttast som grunnlag for å gje mellombels tilsette dårlegare vilkår enn dei allereie har etter nasjonal lovgjeving, jf. § 8 nr. 3. Det er derimot høve til å gje mellombels tilsette betre vilkår enn det som følgjer av direktivteksta, jf. § 8 nr. 1.

3 Avgjerda i EØS-komiteen

Som eit ledd i samarbeidet i EØS tok EØS-komiteen 12. mai 2000 ei avgjerd om å endre vedlegg XVIII om helse og tryggleik på arbeidsplassen, arbeidsrett og like rettar for menn og kvinner til EØS-avtala. Vedtaket inneber at direktiv 99/70/EF av 28. juni 1999, vert innlemma i EØS-avtala. Avgjerda inneheld ei innleiing og fire artiklar. I innleiinga vert det vist til EØS-avtala og spesielt artikkel 98, som gjer det mogleg å endre vedlegga til avtala gjennom vedtak i EØS-komiteen.

Artikkel 1 slår fast at endringane i rådsdirektiv 1999/70/EF skal takast inn i nr. 32 i vedlegg XVIII til EØS-avtala som gjeld rådsdirektiv 96/34/EF.

Artikkel 2 slår fast at direktivet skal gjelde på islandsk og norsk på lik linje med andre språk i medlemsstatane i Fellesskapet.

Artikkel 3 slår fast at avgjerda skal gjelde frå 20. mai 2000 på det vilkåret at EØS-komiteen har motteke alle meldingar frå partane i medhald av artikkel 103 nr. 1 i EØS-avtala.

Artikkel 4 slår fast at avgjerda i EØS-komiteen skal kunngjerast i EØS-avdelinga av og EØS-tillegget til Tidend for Dei europeiske fellesskapa.

Då EØS-komiteen tok avgjerda si om å innlemme direktivet i EØS-avtala, melde Noreg frå til dei andre avtalepartane om at dei forfatningsrettslege krava må vere stetta i Noreg før avgjerda kan verte bindande.

4 Tilhøvet til norsk rett og vurderingar i høve til EØS-avtala

På området til arbeidsmiljølova stettar Noreg kjernedelen av direktivet gjennom føresegna om mellombels tilsetjing i arbeidsmiljølova av 4. februar 1977 nr. 4 § 58 A. Hovudregelen i norsk rett er at mellombels tilsetjing berre kan avtalast dersom typen arbeid tilseier det og arbeidet skil seg frå det som vanlegvis vert utført i verksemda. Føresegna svarar til § 5 bokstav a i rammeavtala, som krev at det ligg føre «objektive grunnar» som forsvarar bruk av mellombels tilsetjing. Etter Kommunal- og regionaldepartementet sitt skjønn er føresegna i § 58 A i arbeidsmiljølova strengare og gjev et betre vern for arbeidstakaren enn § 5 i rammeavtala då føresegna i arbeidsmiljølova gjeld allereie fra inngåinga av den første tilsetjingskontrakten. Føresegna i direktivet rettar seg som nemnt tidligare, kun mot gjenteken inngåing av kontrakt.

Når det gjeld føresegna om at mellombels tilsette skal verte informerte om kva ledige stillingar som finst i verksemda, jf. § 6 nr. 1 i rammeavtala, har arbeidsmiljølova pr. i dag inga tilsvarande føresegn. Ei gjennomføring av direktivet krev at arbeidsmiljølova vert endra ved at det vert teke inn ei føresegn i lova som er i tråd med føresegna i direktivet. Kommunal- og regionaldepartementet vil fremje ein eigen Odelstingsproposisjon med lovendringar på dette punktet.

Den generelle ikkje-diskrimineringsklausulen har heller ikkje nokon direkte parallell i arbeidsmiljølova. Det norske lovverket inneheld likevel ingen føresegner som verkar diskriminerande med omsyn til mellombels tilsette. Kommunal- og regionalministeren har bede partane i arbeidslivet om å sjå til at også tariffavtalene stettar krava i direktivet på dette punktet. Etersom det i artikkel 2 i direktivet vert lagt opp til at medlemsstatane kan velje om føresegnene i direktivet skal gjennomførast ved lover/forskrifter eller ved at partane i arbeidslivet ved avtale innarbeider dei føresegnene som er naudsynte, skulle det ikkje vere naudsynt med ein eigen generell ikkje-diskrimineringsklausul i norsk rett på det noverande tidspunktet. Det er likevel ein føresetnad at partane i arbeidslivet kjem fram til tilfredsstillande avtaler i medhald av direktivet. Departementet vil følgje gjennomføringa til partane og kontinuerleg vurdere om det er naudsynt å lovfeste ein slik ikkje-diskrimineringsklausul.

Gjennomføringsfristen i EU for direktivet er 19. juli 2000, men det vert som nemnt opna for utsetjing i eitt år dersom det ligg føre særlege vanskar eller dersom iverksetjinga skal skje i form av ei tariffavtale.

Etter Arbeids- og administrasjonsdepartementet sitt skjønn stettar tenestemannslova av 4. mars 1983 nr. 3 krava i direktivet slik at det ikkje er naudsynt med ei lovendring på dette området.

På skipsfartsområdet trengst det i utgangspunktet ikkje endringar i lover og forskrifter. Nærings- og handelsministeren vil be partane i arbeidslivet innan skipsfartsnæringa inngå avtaler som gjennomfører føresegnene i direktivet på grunnlag av gjeldande lovgjeving. Det vil også verte opplyst at dersom

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 43/2000 av 12. mai 2000 om endring av vedlegg XVIII til EØS-avtala (direktiv om mellombels tilsetjing)

partane ikkje kjem fram til slike avtaler, må det vurderast om det er naudsynt å endre lover eller forskrifter for å sikre at krava i direktivet vert stetta.

5 Administrative og økonomiske følger

Den informasjonsføresegna som er nemnd ovanfor krev ei endring av arbeidsmiljølova. Ut over dette vil gjennomføringa av avgjerda i EØS-komiteen ikkje få nemnande administrative og økonomiske følger.

6 Konklusjon og tilråding

Innlemminga i EØS-avtala av direktivet vil føre til auka rettar for mellombels tilsette, mellom anna med omsyn til at mellombels tilsette skal informerast om kva ledige stillingar som finst i verksemda. Kommunal- og regionaldepartementet rår til at Noreg godkjenner EU-direktivet. Utanriksdepartementet sluttar seg til dette.

Utanriksdepartementet

tilrår:

At Dykkar Majestet godkjenner og skriv under eit framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 43/2000 av 12. mai 2000 om endring av vedlegg XVIII til EØS-avtala (direktiv om mellombels tilsetjing).

Vi HARALD, Noregs Konge,

st ad f e s t e r:

Stortinget blir bedt om å gjere vedtak om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 43/2000 av 12. mai 2000 om endring av vedlegg XVIII til EØS-avtala (direktiv om mellombels tilsetjing), i samsvar med eit vedlagt forslag.

Vedlegg 1

**EØS-komiteens beslutning nr. 43/2000 av 19. mai
2000 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII
(Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett
og lik behandling av kvinner og menn)**

EØS-KOMITEEN HAR -

under henvisning til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, justert ved protokollen om justering av avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, heretter kalt «avtalen», særlig artikkel 98, og på følgende bakgrunn:

1. Avtalens vedlegg XVIII er endret ved EØS-komiteens beslutning nr. 57/1999 av 30. april 1999.¹⁾
2. Rådskonferansen 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om tidsbegrenset arbeid inngått mellom EFF, UNICE og CEEP²⁾ skal innlemmes i avtalen -

BESLUTTET FØLGENDE:

Artikkel 1

I avtalens vedlegg XVIII etter nr. 32 (rådskonferansen 96/34/EF) skal nytt nr. 32a lyde: «32a. 399 L 0070: Rådskonferansen 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om tidsbegrenset arbeid inngått mellom EFF, UNICE og CEEP (EFT L 175 av 10.7.1999, s. 43), rettet ved EFT L 244 av 16.9.1999, s. 64.»

Artikkel 2

Teksten til rådskonferansen 1999/70/EF på islandsk og norsk, som vil bli kunngjort i EØS-tillegget til *De Europeiske Fellesskaps Tidende*, skal gis gyldighet.

Artikkel 3

Denne beslutning trer i kraft 20. mai 2000, forutsatt at EØS-komiteen har mottatt alle meddelelser etter avtalens artikkel 103 nr. 1³⁾

Artikkel 4

Denne beslutning skal kunngjøres i EØS-avdelingen av og EØS-tillegget til *De Europeiske Fellesskaps Tidende*.

Utført i Brussel, 19. mai 2000.

For EØS-komiteen

Formann

F. Barbaso

EØS-komiteens sekretærer

¹⁾ EFT L 175 av 10.7.1999, s. 43.

²⁾ EFT L 175 av 10.7.1999, s. 43.

³⁾ (Forfatningsrettslige krav angitt./Ingen forfatningsrettslige krav angitt.)

G. Vik

E. Gerner

Vedlegg 2

Rådsdirektiv 1999/70/EF av 28. juni 1999 om rammeavtalen om midlertidig arbeid 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 arbeid, som midlertidig arbeid, deltidsarbeid, vikararbeid og sesongarbeid.
4. Rådet har ikke vært i stand til å treffe beslutning om forslaget til direktiv om visse arbeidsforhold med hensyn til konkurransevridning ⁴⁾ eller om forslaget til direktiv om visse arbeidsforhold med hensyn til arbeidsvilkår. ⁵⁾
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.

⁴⁾ EFT C 224 av 8.9.1990, s. 6 og EFT C 305 av 5.12.1990, s. 8.

⁵⁾ EFT C 224 av 8.9.1990, s. 4.

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 arbeid, 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»⁶⁾ 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 arbeid, samtidig som de gav til kjenne at de ville vurdere om det er nødvendig å inngå lignende avtaler for arbeid utført av en person innleid fra et vikarbyrå.
14. De undertegnede parter har ønsket å inngå en rammeavtale om midlertidig arbeid der det er fastsatt generelle prinsipper og minstekrav for midlertidige arbeidsavtaler og arbeidsforhold. De har vist vilje til å bedre kvaliteten på midlertidig arbeid 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 arbeidsforhold.
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 protokollen om sosial- og arbeidslivspolitikken og sin melding av 20. mai 1998 om

⁶⁾ EFT C 368 av 23.12.1994, s. 6.

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 arbeid 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 3

EF - UNICE - CEEP Rammeavtale om midlertidig arbeid

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 arbeidsforhold 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 arbeid, 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 en person innleid fra et 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 ⁷⁾ 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
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 arbeid og vikararbeid.
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 arbeidsforhold og bidrar til livskvaliteten for de berørte arbeidstakerne og til en bedre arbeidsinnsats.
7. Bruk av midlertidige arbeidsavtaler på objektive 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 arbeidstakerne med midlertidig arbeidsavtale i Den europeiske union er kvinner, og denne avtale kan derfor bidra til å fremme like muligheter for kvinner og menn.

⁷⁾ I henhold til artikkel 2 nr. 4 i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken vedlagt protokoll (nr. 14) om sosial- og arbeidslivspolitikken, som er vedlagt traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap.

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 arbeid 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 arbeidsforhold.

Virkeområde (klausul 2)

1. Denne avtale får anvendelse på midlertidig ansatte som har en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold 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 arbeidsforhold 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 arbeidsforhold inngått direkte mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, der avtalens eller arbeidsforholdets 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 arbeidsforhold 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 arbeidsforhold, 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 arbeidsforhold,
 - b) den maksimale samlede varigheten av de gjentatte midlertidige arbeidsavtalene eller arbeidsforholdene,
 - c) antall ganger slike arbeidsavtaler eller arbeidsforhold 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 arbeidsforhold 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 så mange

- ansatte at det kan opprettes representative organer for arbeidstakerne 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 arbeid i foretaket til arbeidstakernes eksisterende representative organer.

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 VERZET-NITSCH(BR) (BR) Leder i EFF(BR) Emilio GABAGLIO(BR) Generalsekretær i EFF	Georges JACOBS(BR) (BR) Leder i UNICE(BR) Dirk F. HUDIG(BR) Generalsekretær i UNICE	Antonio CASTELLANO(BR) AUYANET(BR) Leder i CEEP(BR) Jytte FREDENSBORG(BR) Generalsekretær i CEEP
--	---	--

18. mars 1999
