

Cirkulärnr: 1999:157
Diariernr: 1999/2937
P-cirknr: 1999-2:40
Nyckelord: EG, EU
Handläggare: Kristina Ossmer
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1999-12-16
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Rådets Direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP
Bilagor: Rådets direktiv 99/70/EG

Personalpolitik: 1999-2:40

Nyckelord: EG, EU

Förhandlingssektionen
Kristina Ossmer

1999-12-16

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Rådets Direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

De europeiska arbetsmarknadsparterna UNICE, CEEP och EFS, som också kallas parterna i den sociala dialogen, ingick den 18 mars 1999 ett ramavtal om visstidsarbete. Ramavtalet är en del av det direktiv 1999/70/EG som EU:s ministerråd kom att anta den 28 juni 1999.

Bakgrund

Det var först genom Maastrichtfördraget från 1991, som trädde i kraft 1993, samt det sociala protokollet med tillhörande avtal, som möjligheten att förhandla fram avtal som leder fram till direktiv, dvs gemenskapslagstiftning tillkom. Sedan Amsterdamfördraget trätt i kraft i alla delar i maj 1999 är reglerna i det sociala avtalet numera införda i fördragstexten, som omfattar de sociala bestämmelserna.

Detta är det tredje direktivet som grundar sig på ramavtal och därmed är ett resultat av förhandlingar mellan parterna i den sociala dialogen. Det är CEEP som representerar bland annat Kommun- och Landstingsförbundet i den sociala dialogen. I SK-cirkulär 1999:91 beskrivs direktivet om deltidsarbete, som även det består av ett ramavtal som upphöjts till direktiv.

Innehållet i direktivet om visstidsarbete

Ramavtalet ingår som en del av direktivet. Själva direktivet består av en inledning med 21 så kallade beaktandemeningar och fyra artiklar.

I beaktandemening 3 hänvisas till den sociala stadgan som i sina olika delar (här punkt 7) är en utgångspunkt för att förbättra levnads- och arbetsvillkoren

för arbetstagarna inom EU. Särskilt omnämns visstidsanställning, deltidsarbete, tillfällig anställning och säsongarbete. I beaktandemening 5 påminns om de slutsatser kring sysselsättningen som blev en följd av Europeiska rådets möte i Essen 1994. Betydelsen av en smidigare arbetsorganisation understryks. Tankegången fördjupas i beaktandemening 6. Arbetsmarknadens parter uppmanas därvid att förhandla fram avtal som på olika sätt ska bidra till att modernisera arbetsorganisationen. Det finns vidare angivet i beaktandemeningarna (7 och 8) hur kommissionen samrått med arbetsmarknadens parter och hur de den 18 mars 1999 ingått ett ramavtal om visstidsarbete.

Beaktandemening 15 anger att ett ramavtal kan genomföras genom att ett direktiv antas. Uttrycken som finns i ramavtalen kan enligt direktivet på vanligt sätt definieras i den enskilda medlemsstaten. En förutsättning är att de överensstämmer med innehållet i ramavtalet (beaktandemening 17).

Slutklämmen i beaktandemening 21 är att ramavtalet när det genomförs bidrar till att nå målen i artikel 136 i Amsterdamfördraget. Hit hör att främja sysselsättningen, att förbättra människornas levnads- och arbetsvillkor, att åstadkomma en dialog mellan arbetsmarknadens parter och att förhindra social utslagning.

Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaterna inom två år, dvs senast den 10 juli 2001. Om genomförandet ska ske genom kollektivavtal eller om det är nödvändigt med hänsyn till särskilda svårigheter, gäller i stället en frist om ytterligare ett år, dvs tre år för att genomföra direktivet.

Ramavtalet

Ramavtalet, som är en bilaga till direktivet, består av en inledning och ett avsnitt med allmänna överväganden. Själva avtalstexten återfinns i åtta klausuler. Ett viktigt syfte är att ”förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden”.

Det poängteras i inledningen bland annat att ramavtalet utgör ett bidrag till den europeiska sysselsättningspolitiken. Att tillsvidareanställning även i fortsättningen ska vara den vanliga anställningsformen fastslår parterna. Det understryks även av parterna i den sociala dialogen att de visstidsanställda inte ska diskrimineras i förhållande till de tillsvidareanställda.

Parterna gör i ramavtalet undantag för personal som är inhyrd från personaluthyrningsföretag. Avsikten är att deras situation ska utredas i ett senare skede.

Visstidsdirektivet i Sverige

Direktivet kommer att inom de angivna tidsfristerna implementeras i svensk lag eller kollektivavtal. Under åtskilliga år har frågan om hur man ska se på

upprepade visstidsanställningar diskuterats bland annat i domar från arbetsdomstolen. Inte minst i kommunerna har frågan varit återkommande.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Kristina Ossmer

Bilaga

Rådets direktiv 99/70/EG