

IPM ref	901982410561406107
Creation date	02-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Sabrina Poschke
email	s.poschke@web.de
sector	Other
Country of residence	DE - Germany
age	25-44
gender	Female
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	- flexibles Kündigungsrecht mit geringem bürokratischen Aufwand, damit mehr Beschäftigte eingestellt werden - Förderung der Instrumente Teilzeitarbeit, Befristung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
2(b). How?	- Lockerung des Kündigungsrechts, damit bei guter Auftragslage auch Beschäftigte eingestellt werden (Das tun heute viele Arbeitgeber oft nicht tun, wenn sie Angst haben müssen, die Leute in schlechten Zeiten mit finanzieren zu müssen.) - Tarifverträge müssen die Gewerkschaften und die Arbeitgeber aushandeln - und zwar auf nationaler Ebene. Die EU kann dazu keine sinnvollen Vorgaben machen, da sie die regionalen Besonderheiten nicht berücksichtigen kann. Und das ist für einen guten Tarifvertrag sehr wichtig.
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	Die bestehenden Regelungen auf europäischer und nationaler Ebene behindern hemmen derzeit oft die Arbeitgeber, Veränderungen vorzunehmen, weil sie nicht wissen, was dann auf sie zukommt. Das können sie sich beim bestehenden weltweiten Wettbewerb aber kaum leisten. Unflexible Beschäftigungsschutzgesetze verringern die notwendige Dynamik. Dadurch verschlechtern sich die Einstellungschancen gerade von Frauen, Jugendlichen und älteren Arbeitnehmern. Stichwort: Kündigungsschutzrecht, Teilzeit und Befristung Gerade kleinere Unternehmen brauchen da mehr Freiheit und Rechtssicherheit, um mutig neue Projekte angehen zu können.
4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?	Eine flexiblere Handhabung des Befristungsrechts ist sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte wünschenswert. Denn durch befristete Arbeitsverhältnisse können Arbeitssuchende einen Weg in dauerhafte Anstellung finden. Arbeitgeber scheuen aber oft das Risiko, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hineinzuschlittern. Ausserdem ist auch der Beschäftigte gefragt - gute Leute werden in der Regel nicht einfach gekündigt..

<p>5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?</p>	<p>Für eine Regelung von Kündigungsschutzgesetzen und Unterstützungsleistungen für Arbeitslose hat die EU keine Regelungskompetenz. Ausserdem können doch die unterschiedlichen Arbeitsmärkte der EU-Staaten nicht miteinander verglichen werden. Deshalb muss hier jeder Mitgliedstaat selbst überlegen, was bei ihm das Beste ist..</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Natürlich können Gesetze und Tarifverträge hilfreich sein. Aber auch hier gilt, die EU hat für Tarifverträge - zu Recht - keine Regelungskompetenz. Darüber hinaus ist hier auch der Schulabgänger gefragt. Mit einer guten Schulbildung findet sich eben besser eine Lehre/Anstellung als mit einer schlechten. Zudem gibt es in Deutschland ausreichend Möglichkeiten auch der beruflichen Weiterbildung.</p>
<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>In Deutschland wird zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit klar unterschieden. Dazu gibt es auch Feststellungsverfahren. Insofern bedarf es keiner zusätzlichen Regelungen. Es ist auch nicht ersichtlich, inwieweit eine EU-einheitliche Regelung auf nationale und regionale Besonderheiten eingehen können sollte. Hier ist also auf EU-Ebene Zurückhaltung angebracht.</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Ganz klar NEIN! Bei der Vielzahl der Beschäftigungsformen kann ein Konformismus, wie er mit einem Grundstock an einheitlichen Regelungen einhergehen würde, nur kontraproduktiv wirken. Die Flexibilität lässt sich viel besser mit Regelungen speziell zu jeder Beschäftigungsform erhalten. Und die Stärkung der Flexibilität ist doch wohl gerade des Ziels des Grünbuchs bzw. der EU-Bestrebungen.</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>In Deutschland gibt es bereits ausreichende Regelungen für das Verhältnis Entleiher, Verleiher, Leiharbeiternehmer. Weitere Regelungen sind auch seitens der EU nicht erforderlich.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Nein. In Deutschland ist er bereits durch eindeutige Regelungen klar gestellt. Gleiches gilt auf EU-Ebene, wie sich aus dem Grünbuch selbst ergibt.</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Natürlich brauchen Arbeitgeber eine grösstmögliche Flexibilität gerade bei der Arbeitszeit. Aber auch viele Arbeitnehmer wünschen dies. So können sie ihren Einsatz an den privaten (familiären) Gegebenheiten ausrichten. Gerade deswegen ist die EuGH-Rechtsprechung zum Bereitschaftsdienst so fatal. Das dieser, zumindest soweit kein Einsatz erfolgt, nicht als vollwertige Arbeitszeit anzusehen ist, wäre ein grosser Schritt auf EU-Ebene. Und das Opt-out muss erhalten bleiben. Es kommt ja ohnehin nur zustande, wenn der Beschäftigte einverstanden ist. Aber die Möglichkeit sich dafür zu entscheiden, sollten die Beschäftigten haben.</p>

<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>Es gibt ja bereits die europäische Entsenderichtlinie sowie die nationalen Umsetzungsgesetze dieser Richtlinie. Beides gewährleistet die Rechte der grenzüberschreitend tätigen Beschäftigten. Zudem treten Probleme vor allem beim Sozialversicherungsrecht auf, ohne dass ein Bezug zum Arbeitnehmerbegriff besteht. Für eine einheitliche Definition des Begriffs "Arbeitnehmer" auf europäischer Ebene durch diese Hintertür besteht auch deshalb kein Bedarf, da sie wegen der unterschiedlichen nationalen Rechtsordnungen Birnen mit Äpfeln vergleichen bzw. zusammenbringen würdet. Aus diesem Grund sollte der Gestaltungsspielraum der EU-Staaten nicht beschränkt werden.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Eine verstärkte grenzüberschreitende Verwaltungszusammenarbeit der zuständigen Behörden wäre gut. Voraussetzung dafür ist aber wiederum, dass sie nicht den bürokratischen Aufwand für die Arbeitgeber erhöht. Die Zuständigkeiten der Sozialpartner sind ja auf europäischer Ebene in Art. 138, 139 EGV geregelt. In diesem Umfang sind sie bereits heute vielfältig aktiv. In Deutschland sind die Sozialpartner in die Durchsetzung des Arbeitsrechts bereits eng eingebunden, eine Erweiterung ihrer Zuständigkeit ist nicht erforderlich. Zudem obliegt die Rechtsdurchsetzung als hoheitliche Aufgabe den staatlichen Stellen. Das sollte auch für die Zukunft gelten.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Die Bekämpfung der Schwarzarbeit ist sehr wichtig. Aber auch das kann am wirkungsvollsten auf nationaler Ebene erfolgen. Die zuständigen Behörden der EU-Staaten sollten dabei verstärkt zusammenarbeiten und Informationen austauschen. Viel wichtiger und wirkungsvoller ist aber, die tieferen Ursachen für illegale Beschäftigung (Schwarzarbeit) zu beseitigen. Wird das Arbeitsrecht dereguliert und flexibilisiert, wäre das ein ganz entscheidender Beitrag dazu, die bestehende Attraktivität der Schwarzarbeit zu reduzieren.</p>

IPM ref	599672342172309007
Creation date	31-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Samantha Zitzmann
email	samazitz@gmx.net
sector	Education
Country of residence	DE - Germany
age	Less than 18
gender	Female
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Keine Übererfüllung von EU-Richtlinien.
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
2(b). How?	Einstellungshindernisse beseitigen, z.B. durch reduzierten Kündigungsschutz. Bürokratieabbau soll zu mehr Vollzeitarbeit führen.
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	Was ist denn "KMU" ? In Deutschland führt der Kündigungsschutz, das Arbeitszeitrecht und die gesetzliche Mitbestimmung nach meiner Meinung nicht zu mehr Beschäftigung.
4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?	Befristungen fördern, z.B. durch längere reine Zeitbefristungen. Kündigungsschutz auf Abfindungsregelungen beschränken.
5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?	Eine Kombination von reduziertem Kündigungsschutz und staatlicher Unterstützung wäre vermutlich hilfreich.
6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?	Jedenfalls kein gesetzlicher Zwang zur Weiterbildung auf Kosten allein des Arbeitgebers. Vielleicht eine staatliche Förderung von Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Aber bloß keine zusätzlichen Mehrkosten für die Arbeitgeber, weil sonst junge Leute nur noch im Ausland Arbeit finden.

<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>Ich glaube, dass in Deutschland hier alles geregelt ist. Und wer selbständig ist, sollte auch selbständig bleiben können.</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Vermutlich würde die Entwicklung des Arbeitsmarktes beeinträchtigt. Je weniger "Grundstock", desto mehr Arbeitsmöglichkeiten.</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Jeder sollte sich an seinen Vertragspartner halten. Den Einstieg in den Arbeitsmarkt für die Jugend nicht gefährden !</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Sicherlich nicht mehr Regelungen auf EU-Ebene erforderlich, als schon in Deutschland vorhanden.</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Arbeitszeiten müssen an Auftragslage angepasst werden können. Ruhezeiten sollten auch als Ruhezeiten bewertet werden. Zusätzlich sollten die Beschäftigten mehr Wahlmöglichkeiten erhalten, z.B. durch sog. "opt-out"-Regelungen.</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>In Deutschland sehe ich keinen Regelungsbedarf - wahrscheinlich würden nur neue Probleme entstehen, wenn zum deutschen Recht ein EU-einheitlicher Arbeitnehmerbegriff zusätzlich kommen würde.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Beide Fragen sind nach meiner Vermutung mit "Ja" zu beantworten.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Den arbeitsmarkt flexibel gestalten, damit normale Arbeit die Schwarzarbeit verdrängt.</p>

IPM ref	178013219540903907
Creation date	08-02-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Simon
email	werner.simon@t-online.de
sector	Manufacturing
Country of residence	DE - Germany
age	45-64
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	Mehr Wahlmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
2(b). How?	betriebliche Öffnungsklauseln (mit tariflicher/gesetzlicher Konditionierung)
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	die geltenden Regelungen wirken hemmend, insb. bei Investitionen, die mit Einstellungen von Mitarbeitern verbunden wären. Die Schwelle zur Entlassung entspricht der Schwelle zur Einstellung!
4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?	s.o. mehr Flexibilität erhöht in gleichem Maße die Einstellungschancen
5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?	Zeit muss sein so schnell wie möglich wieder in den 1. Arbeitsmarkt zu kommen. z.B. durch degressive Lohnersatzleistungen 'aktive' Leistungen bergen die Gefahr der Fehlallokation und des Missbrauchs (durch Arbeitslose und Anbieter!)
6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?	besser gar keine
7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?	die Differenzierungen in den Mitgliedsstaaten sind eingeführt und noch auf lange Zeit notwendig

<p>8. Is there a need for a “floor of rights” dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>gesetzliche Mindeststandards in Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>die Mitgliedsstaaten regeln dies hinreichend</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>die Mitgliedsstaaten regeln dies hinreichend</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>die Mitgliedsstaaten regeln dies hinreichend</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>keine Beschränkung erforderlich</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>ein gemeinschaftliches Arbeitsrecht ist abzulehnen. Überwachung ist nicht Sache der Sozialpartner sondern des jeweiligen Staates</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>nein, die Mitgliedsstaaten regeln dies hinreichend</p>

IPM ref	686546357521108707
Creation date	28-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Tangian
email	andranik-tangian@boeckler.de
sector	Other
Country of residence	DE - Germany
age	45-64
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	As long as the real need for flexibilization remains an open question, it may be reasonable just to introduce flexible easily adjustable and reversible regulatory measures like flexinsurance. The flexinsurance assumes that the employer's contribution to social security should be proportional to the flexibility of the contract/risk of becoming unemployed. The idea is the same as in health insurance; for more details see pp. 20–21 in http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_149_e.pdf
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
2(b). How?	It looks rather impossible to attain the both goals, flexibility and employment security, simultaneously. In actuality these targets represent contradictory interests of different social partners, see pp. 13–15 of the paper cited in Answer 1. It may be possible to speak of a compromise only. The flexinsurance proposed can be regarded as an instrument for its adjustment. Under flexinsurance, employers are motivated to improve in the employment status of the employees due to lower social contributions. Employees are encouraged to accept flexible work which offers more generous social security benefits in such cases (by analogy with better hospital conditions for those who pay higher contributions).
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	The question assumes that adopting innovations may need firing employees with outdated skills, and that it can be too costly for small enterprises charged with severance payments. However, it is not self-evident that innovations imply firing. In fact, innovations themselves result in higher competitiveness and, consequently, higher profits which should be sufficient to compensate expenses for professional training and/or creating a few jobs for new tasks. In fact, firms are seeking for double profits both from innovations and reducing labour costs. These double profits will unlikely be fairly distributed within the firms, but rather will increase the inequality between low- and high-paid personnel, contrary to the concept of welfare state; see also pp. 13–15 of the paper cited in Answer 1.

<p>4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?</p>	<p>The formulation of the question is misleading because it assumes by default that flexibilization is necessary (see critics in p. 7 of the paper cited in Answer 1). If flexibilization is regarded as a disadvantage for employees, the only way to facilitate the recruitment of flexibly employed is to provide them with some additional advantages. For instance, the flexinsurance can guarantee better social security benefits for flexibly employed. The idea is the same as of additional health insurance options for those who are exposed to additional risks.</p>
<p>5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?</p>	<p>In fact the question is about the usefulness of passive and/or active security measures under a flexible employment protection legislation. Two measures are better than one, so a combination of several social security measures is more flexible itself and, consequently, provide more possibilities.</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>The flexinsurance suggests, among other things, stimulating the upward mobility of employees, that is, transitions from part-time to full-time work, or from fixed term to permanent contracts. Professional training and transitions between different contractual forms can be negotiated by social partners to be accounted in the flexinsurance as bonus points.</p>
<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>Definition clarity alone can hardly facilitate mobility between employment and self-employment. Most important are the economical consequences linked to the definitions of employment and self-employment. Transitions from employment to self-employment can be facilitated if self-employed have the same social security benefits as regular employees.</p>
<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>The very idea of the 'floor of rights for working conditions' goes in line with the idea of minimal wage and, finally, with human rights in general.</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Particular working conditions at the workplace are not my profile. As for the social security contributions, flexinsurance makes possible a shared responsibility for multiple-way relationships. Each employer should be charged with a certain percentage of social contributions according to the contractual agreement between employers involved.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Every status should be clarified, to avoid both misunderstanding and misuse. Again, the definition alone with no economic consequences makes not much sense. The social guarantees linked to this definition should be specified. It seems fair to compensate the inconveniences of agency work (frequent changes of workplace, adaptation efforts to new tasks and teams) by higher social guarantees.</p>

<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>The question is beyond my consideration. As for flexinsurance, inconvenient flexibility of working time can be, among other things, compensated by better social guarantees (accounted, for instance, as insurance bonus factors).</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>If the Unites States of Europe are on the agenda then a common definition of (transnational) worker with economical/social security consequences should be on the agenda as well.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>An administrative cooperation should run, but there is no urgency in an abrupt enforcing Community labour law as long as Member States have considerable national differences and specific traditions of industrial relations.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Prohibitive legislation should be accompanied by economic measures. In the background of high unemployment workers consider undeclared work to be 'better than nothing'. Another fundamental problem is the wage differences between countries, so that an undeclared work in Germany can be better paid than a declared work in Poland. Therefore, measures against high unemployment and wage differences can be even more efficient than legislation prohibitions.</p>

IPM ref	368184502051507107
Creation date	12-03-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Thomas Fenner
email	thomas.fennerabieta@clariant.com
sector	Manufacturing
Country of residence	DE - Germany
age	45-64
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	<p>Im Sinne einer Harmonisierung auf europäischer Ebene ist ein klar strukturiertes, stabiles und kohärentes Regelungsumfeld zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkt und zur Sicherstellung der Freizügigkeit innerhalb Europas erforderlich. Gleichzeitig ist aber auch Spielraum zu lassen, um durch flexible Regelungen auf nationaler Ebene den Wettbewerb der Staaten untereinander zu fördern. Das Deutsche Arbeitsrecht als „gesprochenes“ Recht genügt den Anforderungen der Zukunft in keiner Weise. Es führt zu mehr Bürokratie, verzögerten Abläufen, Verunsicherung durch mangelnde Systematik und Inflexibilität. Europäische Regelungen dürfen auf der Ebene der Mitgliedsländer nicht zu neuen und ergänzenden Belastungen und Verkomplizierungen führen wie z. B. die Antidiskriminierungsrichtlinien. Europäische Regelungen zum Arbeitsrecht müssen klar gefasst und vollständig sein. Sie dürfen möglichst wenige Ansätze zur Übererfüllung auf nationaler Ebene lassen. Als Negativbeispiel sei das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland genannt.</p>
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes

<p>2(b). How?</p>	<p>Eine Deregulierung des Arbeitsrechts ist dringend erforderlich. Wie die Praxis zeigt, wird das Ziel der Regulierung, der Schutz der Arbeitnehmer und die Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse, derzeit verfehlt. Vielmehr baut die Überregulierung des Arbeitsmarktes hohe Einstellungshürden auf und verbaut die Zugänglichkeit des Arbeitsmarktes für Beschäftigungssuchende. Erforderlich wären flexible Regelungen bei der Arbeitszeit, die es Unternehmen ermöglicht, schnell auf wechselnde Auftragslagen zu reagieren und so Beschäftigung zu sichern. Ebenso wichtig wäre es, das Befristungsrecht für ältere Arbeitnehmer flexibler zu gestalten, um diesen einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hürden im Kündigungsschutzrecht sind zu reduzieren, um notwendige Umstrukturierungen in Unternehmen zu erleichtern und so die Existenz in Not geratener Unternehmen zu sichern. Im Sinne der Flexibilität ist die autonome Gestaltung von Tarifverträgen auf nationaler/regionaler Ebene sicherzustellen und industriespezifische Öffnungsklauseln zuzulassen.</p>
<p>3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?</p>	<p>Speziell für KMU müssen die bestehenden gesetzlichen Regelungen umfassend flexibilisiert werden, da sie zum Teil Existenz bedrohende Risiken für diese Unternehmen beinhalten (Betriebsverfassungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Befristungsrecht). Eine Flexibilisierung wäre insbesondere in den Bereichen Kündigungsschutzrecht, Befristungsrecht, Arbeitszeitrecht Teilzeit und betriebliche Mitbestimmung dringend erforderlich, da die bestehenden Regelungen gerade kleine und mittlere Unternehmen wirtschaftlich und organisatorisch überfordern.</p>
<p>4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?</p>	<p>Übermäßige allgemeine Schutzregelungen oder Schutzregelungen für bestimmte Gruppen sind Einstellungshindernisse. Dies gilt insbesondere, wenn die Schutzregelungen nicht klar gesetzlich geregelt sind, sondern im Rahmen der Rechtsprechung abgeleitet aus anderen Rechtsräumen entstehen. Eine gesetzliche Regelung muss die Möglichkeit enthalten, Befristungen ohne Sachgrund zu wiederholen, nicht nur bei erstmaliger Einstellung und Abfindungsoptionen bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages zu regeln. Komplizierte Europäische Regelungen, wie z. B. die Gleichbehandlungsrichtlinie mit dem Element der Beweislastumkehr und ihrer komplexen Umsetzung in nationales Recht sind ein Beispiel dafür, wie Flexibilität und Beschäftigungssicherheit konterkariert werden ohne dass die beabsichtigten Ziele erreicht werden.</p>

<p>5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?</p>	<p>Flexible Kündigungsschutzgesetze in Kombination mit klaren Abfindungsregelungen sind ein Muss, um für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Planungssicherheit zu erlangen und handlungsfähig zu werden. Unterstützungsleistungen können nur auf Zeit angelegt sein, da die Transfersysteme in Deutschland bereits voll ausgereizt sind. Eine dauerhafte Subventionierung von Arbeit und Arbeitslosigkeit ist nicht Ziel führend. Flexible Vertragsgestaltungsmöglichkeiten, längere und wiederholte Befristungsmöglichkeiten und unterstützende Qualifizierungsmaßnahmen anstelle Transferleistungen würden die Bereitschaft zur Einstellung von Arbeitskräften deutlich steigern.</p>
<p>6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?</p>	<p>Übergänge zwischen verschiedenen Vertragsformen müssen durch flexible Gestaltung der Vertragsformen (Befristungsmöglichkeiten, Probezeiten, Qualifizierungsphasen etc.) erleichtert werden. Übergänge aus einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis in die Selbständigkeit unter Kooperation zwischen den Vertragspartnern sollten grundsätzlich möglich sein und erleichtert werden (Zulassung der Begrenzung der Auftraggeber in der Anfangsphase, großzügige Auslegung der „Scheinselbständigkeit“). Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollten staatlich gefördert werden (anstatt Transferleistungen). Arbeitsplatzbezogene Qualifizierung und Weiterbildung ist fester Bestandteil der Managementsysteme. Qualifizierung und Weiterbildung muss sich nach dem Bedarf des Unternehmens und nach den individuellen Möglichkeiten des Arbeitnehmers richten. Kein Recht auf Weiterbildung.</p>
<p>7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?</p>	<p>Selbständigkeit muss als sehr wichtiges Beschäftigungselement unbedingt gefördert werden. Gerade für ältere Arbeitnehmer bietet die Selbständigkeit eine Chance, ihre erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen als Erwerbsquelle zu nutzen und sich unabhängig vom Arbeitsmarkt zu machen. Auf nationaler Ebene liegen genaue Regelungen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit vor. Es besteht kein weiterer Bedarf an zusätzlichen Regelungen auf europäischer Ebene. Insbesondere die Schaffung weiterer Einheitsregelungen zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit wäre im Hinblick auf die Anfangsphase von Selbständigkeit nicht wünschenswert, da erschwerend.</p>

<p>8. Is there a need for a “floor of rights” dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Aufgrund der Vielfalt möglicher Beschäftigungssituationen würde ein Grundstock an Vorschriften auf europäischer Ebene der Sache nicht gerecht. Vielmehr sollte zusätzlicher bürokratischer und praxisferner Zwang im Sinne einer Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit Europas unbedingt vermieden werden. Bedarf besteht an passgenauen flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten, wie sie in Deutschland mit Leiharbeit, Fremdfirmeneinsatz, Werkverträgen und Befristungen etc. gegeben sind. Diese flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten geben die Voraussetzung für die Durchlässigkeit der Systeme bis zum Vollarbeitsvertrag, in dem z. B. ein Leiharbeiter über seinen erfolgreichen Einsatz in ein Beschäftigungsverhältnis beim Entleiher wechseln kann und hierdurch eine Verbesserung seines Beschäftigungsstatus erlangt. Nicht zuletzt erweitert jeder Einsatz eines Leiharbeiters dessen persönlichen Erfahrungshorizont und verbessert so seine Chancen auf eine Verbesserung seiner Beschäftigungssituation.</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Die Verantwortlichkeiten in mehrseitigen Beschäftigungsverhältnissen sind eindeutig geregelt. Einerseits besteht ein Vertrag zwischen Entleiher und Verleiher, andererseits ein Vertrag zwischen Verleiher und Arbeitnehmer. Hieraus ein subsidiäres Haftungsverhältnis zwischen Entleiher und Arbeitnehmer zu konstruieren, würde die Verhältnisse unnötig komplizieren, zu Rechtsunsicherheit führen und zusätzliche Bürokratie und Kosten verursachen. Eine Abwälzung staatlicher Kontrollpflichten zur Einhaltung von Gesetzen auf den Hauptunternehmer ist abzulehnen. Leiharbeit ist als Instrument zum Einstieg in die Verbesserung der Beschäftigungssituation für die entliehenen Arbeitnehmer durch Wechsel zum Hauptunternehmer zu erleichtern. Die Leiharbeit hat die Funktion, Beschäftigungsschwankungen verschiedener Unternehmer auszugleichen und Kapazitätsbedarfe dem Arbeitsmarkt flexibel zuzuführen. Gleichzeitig ermöglicht sie ein intensives „Kennenlernen“ zwischen Hauptunternehmer und Arbeitnehmer mit der Chance für den Arbeitnehmer in eine Festanstellung wechseln zu können, wenn dies für beide Seiten vorteilhaft und gewünscht ist.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Der Beschäftigungsstatus von Leiharbeitnehmern ist eindeutig definiert. Es besteht eine arbeitsvertragliche Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Verleiher. Die Arbeitnehmerüberlassung an den Entleiher spielt für den Beschäftigungsstatus des Arbeitnehmers keine Rolle. Die Tatsache der Blockade des Richtlinienvorschlags zur Zeitarbeit im Rat ist ein deutlicher Hinweis auf die fehlende Notwendigkeit europäischer Regelungen.</p>

<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Flexible Arbeitszeiten sind ein wirksames Instrument zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit zur Sicherung der betreffenden Arbeitsplätze. Mehr Flexibilität könnte beispielsweise durch eine Verlängerung des bei der Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anzuwendenden Bezugszeitraumes in der Arbeitszeitrichtlinie auf 12 Monate erreicht werden. Die inaktiven Zeiten von Bereitschaftsdiensten sollte als Ruhezeit gewertet werden, da in diesem Bereich Tätigkeiten überwiegend nur auf seltene Fälle beschränkt sind, in denen ein Eingreifen erforderlich ist. Die Revision der Arbeitszeitrichtlinie muss, aufbauend auf dem bereits erzielten Konsens, weiter vorangetrieben werden. Als Beispiele für flexible Arbeitszeitregelungen seien die Tarifverträge der chemischen Industrie genannt. Sie eröffnen Verteilzeiträume bis zu 36 Monaten, Arbeitszeitkorridore, Mehrarbeitsregelungen und Lebensarbeitszeitregelungen.</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>Die Definition des Arbeitnehmerstatus steht in engem Zusammenhang mit den nationalstaatlichen Rechtsordnungen, insbesondere mit dem Sozialversicherungsrecht. Eine übergeordnete Vereinheitlichung würde an der nationalstaatlichen Umsetzungsproblematik scheitern. Die nationalen Gesetze zur Umsetzung der Entsenderichtlinie sind ausreichend, um die Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten. Es ist nicht ersichtlich, worin der Mehrwert eines einheitlichen Arbeitnehmerberufes bestünde.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Sofern es ein gemeinschaftliches Arbeitsrecht gibt, ist eine grenzüberschreitende Kooperation der Verwaltungen erforderlich. Hieraus sollte jedoch keinesfalls eine zusätzliche Belastung für die Unternehmen erwachsen. Die Sozialpartner können in diesem Zusammenhang keine Rolle übernehmen, da die Durchsetzung des Rechts eine hoheitliche Aufgabe der Nationalstaaten ist.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Die Bekämpfung der Schwarzarbeit ist eine hoheitliche Aufgabe der Nationalstaaten. Weitere Maßnahmen auf EU-Ebene im Sinne einer Überwachung und Verfolgung von Schwarzarbeit würde an der Situation nichts verbessern, allenfalls die legalen Beschäftigungsverhältnisse durch zusätzliche bürokratische Inhalte belasten. Die tieferen Ursachen der Schwarzarbeit, wie z. B. zu hohe Belastung von Arbeitseinkommen mit Steuern und Sozialabgaben, unflexibles Arbeitsrecht und Arbeitsrechtsprechung, Überzogene Mitbestimmungsregelungen und bürokratische Überfrachtung regulärer Beschäftigungsverhältnisse könnten auf Gemeinschaftsebene behandelt werden, vorliegende Erfahrungen z. B. mit der Gleichbehandlungsrichtlinie und deren nationalstaatliche Umsetzung geben hierfür jedoch wenig Hoffnung.</p>

IPM ref	642292451071335906
Creation date	25-12-2006
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Luis González
email	sesaccoo@arrakis.es
sector	Health and Community Services, Personal and Other Services
Country of residence	ES - Spain
age	45-64
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	As a Trade Union activist I stand for the defence of worker's rights. So, i reject the green book and I think the Eurpean Commission is trying to destroy rights conquered in the class struggle. I will fight against any participation of spanish trade unions in this attack to worker's rights
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	No

IPM ref	614964457231002207
Creation date	22-01-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	Pedro Rabanal Carbajo
email	prabanales@yahoo.es
sector	Education
Country of residence	ES - Spain
age	25-44
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	La flexibilité. Le temps du travail et sa conciliation avec la vie personnel e familiale.
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	La réglementation existente ne fait pas un grand effect sur l'adaptation des entreprises et travailleurs aux nouvelles technologies, et quand même pour accroître la productivité: est-ce que c'est reellment necesaire accroître la productivité? La qualité de la réglementation peut-être améliorée si elle est stabilisé et simplifié.
4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?	En reduissant la bureaucratie.
5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?	Naturellement, mais, comme vous dites, bien conçu, que ce système n'encourage pas les chômeurs à ne rentrer plus au travail, et avec politiques actives serieusses, non pour secteurs et professions comme artisans, artistes, etc.
6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?	La loi doit simplement susciter pour que les conventions collectives font une promotion intéressante pour travailleurs et employeurs.
7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?	Non. Seulement avec certains activités "de frontiere".

<p>8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>Absolument. Ce "socle" sauvegarde l'egalité et la securité juridique et combatte le "dumping sociale".</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Oui, elles doivent être précisées. La resposiabilité subsidieaire est un bon chemin. Mais il faut lire la question suivante de ce questionnaire.</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>Bien sûr, mais il serait mieux de interdire les agences de travail intérimaire. (Je m'excuse par une opinion si radical, mais je ne trouve pas comme est possible que ces agences donnent des bénéfices au marché du travail).</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>Le premier objectif doit être la conciliation de la vie familiale et professionnelle, donc, il faut flexibiliser de façon qu'il soit récompensé le travail effectiv, et non pas les longues et inutiles sejours interminables au lieu du travail.</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>Unifier des définitions e la legislation dans le domain de l'UE sera toujours bienfait.</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Il será bon de renforcer la coopération administrative entre les autorités compétentes, mai je ne crois pas que les partenaires sociaux jouent un papier relevant dans ce but.</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>Seulement une plus grand unification dans la legislation communautaire du travail.</p>

IPM ref	180622752471732706
Creation date	23-11-2006
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	BENARD
email	slovar@gmail.com
sector	Online services (e-Commerce/distant selling)
Country of residence	FR - France
age	45-64
gender	Male
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	No
5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?	Cette proposition exclue les entreprises du champs de participation. Il est anormal que les salariés qui sont en même temps contribuables autofinancent seuls leur protection
6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?	Faire appliquer les accords votés et les faire appliquer dans TOUTES les entreprises
7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?	Oui absolument sous peine de voir se généraliser les emplois "indépendants"
8. Is there a need for a "floor of rights" dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?	Oui à condition que le droit britannique ne soit pas pris comme référence
10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?	Oui sous peine d'avoir un mopde du travail à plusieurs vitesse
11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?	Ce sujet doit être discuté entre les partenaires sociaux. Il faut toutefois que le résultat de ces discussions soient applicables dans les entreprises de moins de 10 salariés

<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>Il faut laisser les états membres libres de leurs décisions dans ce domaine</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>Oui il doit y avoir renforcement dans ce domaine</p>

IPM ref	376405000411602207
Creation date	22-01-2007
Individual or organisation?	Individual
Consent to publication of replies?	Yes
name	SOL Michel
email	mi-chel.sol@laposte.net
sector	Other
Country of residence	FR - France
age	45-64
gender	Male
1. What would you consider to be the priorities for a meaningful labour law reform agenda?	flexibiliser le contrat de travail en y introduisant l'alternance comme variable d'ajustement des effectifs en jouant sur les périodes d'emploi ou de formation, mais plus jamais d'inactivité prolongée formation
2(a). Can the adaptation of labour law and collective agreements contribute to improved flexibility and employment security and a reduction in labour market segmentation?	Yes
3. Do existing regulations, whether in the form of law and/or collective agreements, hinder or stimulate enterprises and employees seeking to avail of opportunities to increase productivity and adjust to the introduction of new technologies and changes linked to international competition? How can improvements be made in the quality of regulations affecting SMEs, while preserving their objectives?	le problème est moins celui des textes que celui des pratiques paritaires qui se sont installées autour, en France notamment
4. How might recruitment under permanent and temporary contracts be facilitated, whether by law or collective agreement, so as to allow for more flexibility within the framework of these contracts while ensuring adequate standards of employment security and social protection at the same time?	un contrat de travail unique à durée déterminée renouvelable par tacite reconduction dont la durée de base serait fonction du niveau d'intervention et de qualification apportée
5. Would it be useful to consider a combination of more flexible employment protection legislation and well-designed assistance to the unemployed, both in the form of income compensation (i.e. passive labour market policies) and active labour market policies?	oui évidemment en individualisant strictement les diagnostics professionnels, en leur attachant divers niveaux d'intervention possible durée d'indemnisation, taux d'indemnisation soutien à la qualification aide à l'embauche éventuelle
6. What role might law and/or collective agreements negotiated between the social partners play in promoting access to training and transitions between different contractual forms for upward mobility over the course of a fully active working life?	définir et négocier les besoins prévisibles organiser la collecte de crédits par branche en fonction des perspectives d'évolution connues
7. Is greater clarity needed in Member States' legal definitions of employment and self-employment to facilitate bona fide transitions from employment to self-employment and vice versa?	une sécurité sociale professionnelle tout au long de la vie, c'est à dire un compte individuel gardant la traçabilité des parcours et financements aidés par la collectivité est désormais possible avec les NTIC et doit pouvoir permettre ce genre de passerelle

<p>8. Is there a need for a “floor of rights” dealing with the working conditions of all workers regardless of the form of their work contract? What, in your view, would be the impact of such minimum requirements on job creation as well as on the protection of workers?</p>	<p>le socle de droit est un contrat de travail unique européen à durée déterminée renouvelable par tacite reconduction, actant l'obligation réciproque de former et de se former pour un échange de bonnes pratiques entre employeur et salarié en matière de formation</p>
<p>9. Do you think the responsibilities of the various parties within multiple employment relationships should be clarified to determine who is accountable for compliance with employment rights? Would subsidiary liability be an effective and feasible way to establish that responsibility in the case of sub-contractors? If not, do you see other ways to ensure adequate protection of workers in "three-way relationships"?</p>	<p>Comme souvent les problèmes de droit du travail se posent en conséquence de difficultés économiques ou commerciales mieux vaut, dès lors, l'intervention d'une chambre ou d'un juge spécialisé dans les affaires sociales</p>
<p>10. Is there a need to clarify the employment status of temporary agency workers?</p>	<p>non ce sont des employeurs comme les autres</p>
<p>11. How could minimum requirements concerning the organization of working time be modified in order to provide greater flexibility for both employers and employees, while ensuring a high standard of protection of workers' health and safety? What aspects of the organization of working time should be tackled as a matter of priority by the Community?</p>	<p>le temps dégagé en RTT doit devenir un temps disponible pour la formation rester rémunéré et ne pas devenir un temps libre pur et simple, non rémunéré ou indemnisé au rabais.</p>
<p>12. How can the employment rights of workers operating in a transnational context, including in particular frontier workers, be assured throughout the Community? Do you see a need for more convergent definitions of 'worker' in EU Directives in the interests of ensuring that these workers can exercise their employment rights, regardless of the Member State where they work? Or do you believe that Member States should retain their discretion in this matter?</p>	<p>par un contrat de travail européen unique assis peut être sur une notion de salaire minimum transnational exprimé non pas en valeur absolue, mais dans une référence combinée aux salaires de référence du pays d'origine et du pays d'accueil</p>
<p>13. Do you think it is necessary to reinforce administrative co-operation between the relevant authorities to boost their effectiveness in enforcing Community labour law? Do you see a role for social partners in such cooperation?</p>	<p>En terminer avec les inspections du travail, et donner ces pouvoirs aux autorités de police classiques ou confier ce rôle à un collège de partenaires sociaux assermentés avec pouvoir de dresser contravention et renvoyer d'éventuelles infractions aux autorités judiciaires</p>
<p>14. Do you consider that further initiatives are needed at an EU level to support action by the Member States to combat undeclared work?</p>	<p>le travail non déclaré étant en priorité proposée aux clandestins et immigrés en difficulté, c'est par une maîtrise de ces flux qu'on arrivera à appauvrir progressivement les sources de main d'oeuvre non déclarée toute régularisation doit être liée à la double condition de la conclusion d'un contrat de travail en bonne et due forme puis au moins six bulletins de salaire consécutifs par la suite présentant des cotisations aux systèmes de protection sociale dûment encaissées et attestées par les organismes percepteurs</p>