



---

## ANTAGNA TEXTER

---

### **P8\_TA(2017)0290**

#### **Arbetsvillkor och osäkra anställningar**

#### **Europaparlamentets resolution av den 4 juli 2017 om arbetsvillkor och osäkra anställningar (2016/2221(INI))**

*Europaparlamentet utfärdar denna resolution*

- med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), särskilt artiklarna 151 och 153,
- med beaktande av artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget),
- med beaktande av Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt kapitel IV (”Solidaritet”),
- med beaktande av rådets direktiv 94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet<sup>1</sup>,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet<sup>2</sup>,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag<sup>3</sup> (direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag),
- med beaktande av den riktade översynen av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster<sup>4</sup> (direktivet om utstationering) och av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster<sup>5</sup> (direktivet om tillämpning),
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 av den

---

<sup>1</sup> EGT L 216, 20.8.1994, s. 12.

<sup>2</sup> EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

<sup>3</sup> EUT L 327, 5.12.2008, s. 9.

<sup>4</sup> EGT L 18, 21.1.1997, s. 1.

<sup>5</sup> EUT L 159, 28.5.2014, s. 11.

- 17 juni 2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I)<sup>1</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 19 oktober 2010 om kvinnor med otrygga anställningsförhållanden<sup>2</sup>,
  - med beaktande av sin resolution av den 10 september 2015 om att skapa en konkurrenskraftig arbetsmarknad i EU för 2000-talet: att matcha kompetens och kvalifikationer med efterfrågan och arbetstillfällen som ett sätt att ta sig ur krisen<sup>3</sup>,
  - med beaktande av sin resolution av den 25 februari 2016 om den europeiska planeringsterminen för samordning av den ekonomiska politiken: sysselsättning och sociala aspekter i den årliga tillväxtöversikten<sup>4</sup>,
  - med beaktande av sin resolution av den 14 september 2016 om social dumpning i Europeiska unionen<sup>5</sup>,
  - med beaktande av sin resolution av den 15 september 2016 om tillämpning av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet<sup>6</sup>,
  - med beaktande av sin resolution av den 19 januari 2017 om en europeisk pelare för sociala rättigheter<sup>7</sup>,
  - med beaktande av yttrandet från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Anställningsförhållandenas föränderliga natur och konsekvenserna för att bibehålla en levnadslön<sup>8</sup>,
  - med beaktande av det europeiska forumet för att förbättra samarbetet när det gäller att bekämpa odeklarerat arbete,
  - med beaktande av sin studie från 2016, utarbetad på begäran av parlamentets utskott för sysselsättning och sociala frågor, om osäkra anställningar i Europa: mönster, trender och politiska strategier<sup>9</sup>,
  - med beaktande av den europeiska stadgan för högkvalitativa praktik- och lärlingsplatser, som började gälla den 14 december 2011,
  - med beaktande av kommissionens kvartalsöversikt över sysselsättningen och den sociala utvecklingen i Europa hösten 2016,
  - med beaktande av kommissionens strategiska engagemang för jämställdhet 2016–2020,
  - med beaktande av Eurofound's rapport (2010) om flexibla arbetsformer: ”mycket

---

<sup>1</sup> EUT L 177, 4.7.2008, s. 6.

<sup>2</sup> EUT C 70E, 8.3.2012, s. 1.

<sup>3</sup> Antagna texter, P8\_TA(2015)0321.

<sup>4</sup> Antagna texter, P8\_TA(2016)0059.

<sup>5</sup> Antagna texter, P8\_TA(2016)0346.

<sup>6</sup> Antagna texter, P8\_TA(2016)0360.

<sup>7</sup> Antagna texter, P8\_TA(2017)0010.

<sup>8</sup> EUT C 303, 19.8.2016, s. 54.

<sup>9</sup> [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/.../IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

ovanliga” avtalsformer,

- med beaktande av Eurofound's rapport (2014) om krisens effekter på relationerna på arbetsmarknaden och arbetsvillkoren i Europa<sup>1</sup>,
- med beaktande av Eurofound's rapport (2015) om nya anställningsformer<sup>2</sup>,
- med beaktande av Eurofound's rapport (2016) om undersökning av bedräglig tilldelning av arbetskontrakt inom EU<sup>3</sup>,
- med beaktande av Eurofound's europeiska undersökning om arbetsvillkor och dess sjätte europeiska undersökning om arbetsvillkor – översiktsrapport<sup>4</sup>,
- med beaktande av Eurofound's europeiska ordbok om förhållandet mellan arbetsmarknadens parter<sup>5</sup>,
- med beaktande av Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande arbetsnormer och av dess konventioner och rekommendationer om arbetsvillkor,
- med beaktande av ILO:s rekommendation nr 198 från 2006 om anställningsförhållanden<sup>6</sup> och dess bestämmelser om fastställandet av ett anställningsförhållande,
- med beaktande av ILO:s rapport från 2011 om politik och lagstiftning för att bekämpa otrygga anställningsformer<sup>7</sup>,
- med beaktande av ILO:s rapport från 2016 om icke-standardiserade anställningsformer i världen<sup>8</sup>,
- med beaktande av ILO:s rapport från 2016 om uppbyggnad av en social pelare för europeisk konvergens<sup>9</sup>,
- med beaktande av FN:s allmänna rekommendation nr 28 från 2010 om konventionsstaternas grundläggande skyldigheter enligt artikel 2 i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor,

---

<sup>1</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1398en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1398en.pdf)

<sup>2</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

<sup>3</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1639en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf)

<sup>4</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

<sup>5</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary>

<sup>6</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535).

<sup>7</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164286.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf).

<sup>8</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534496.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf).

<sup>9</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_490959.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_490959.pdf).

- med beaktande av Europarådets konvention från 2011 om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen),
- med beaktande av Europarådets jämställdhetsstrategi för 2014–2017,
- med beaktande av artikel 52 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor och yttrandena från utskottet för jordbruk och landsbygdens utveckling och utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (A8–0224/2017), och av följande skäl:
  - A. Icke-standardiserade, atypiska anställningsformer är på frammarsch. Antalet arbetstagare som har tidsbegränsade anställningar och deltidsanställningar har ökat i EU under de senaste 15 åren. Det behövs effektiv politik för att ta till sig de olika anställningsformerna och ge tillräckligt skydd för arbetstagarna.
  - B. Andelen standardiserade anställningar har under de senaste tio åren sjunkit från 62 % till 59 %<sup>1</sup>. Om denna trend fortsätter kan det mycket väl hända att det bara blir en minoritet av arbetstagarna som har standardanställning.
  - C. Fast heltidsanställning är fortsatt den vanligaste anställningsformen i EU och inom vissa sektorer finns även atypiska anställningsformer vid sidan av standardiserad anställning. Atypisk anställning kan dock ha en negativ inverkan på balansen mellan arbete och fritid, på grund av icke-standardiserade arbetstider och oregelbundenhet i lön och pensionsinbetalningar.
  - D. Nya framväxande former av sysselsättning särskilt till följd av digitaliseringen och ny teknik suddar ut gränsen mellan anställning och egenföretagande<sup>2</sup>, vilket kan resultera i att sysselsättningens kvalitet sjunker.
  - E. Vissa nya anställningsformer skiljer sig på flera sätt från traditionell, standardiserad anställning. En del av dem förändrar förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda, andra förändrar arbetsmönstret och arbetets organisation, och en del gör båda delarna. Detta kan leda till ökat falskt egenföretagande, försämrade arbetsförhållanden och minskat socialförsäkringsskydd, men det kan också medföra fördelar. Det är därför oerhört viktigt att genomföra den befintliga lagstiftningen.
  - F. Ökningarna i sysselsättningstalen inom unionen efter den ekonomiska krisen välkomnas, men dessa kan delvis tillskrivas ett ökat antal atypiska anställningsformer, som skapar större risk för otrygghet än standardiserad anställning. Större tonvikt bör läggas på kvaliteten när nya arbetstillfällen skapas.
  - G. Deltidsanställningarna har inte gått ned sedan krisen, och heltidsanställningarna på unionsnivå ligger fortfarande under nivån från tiden före krisen 2008. Trots en ökning under de senaste åren ligger sysselsättningstalen fortfarande under målet på 75 % för

---

<sup>1</sup> Fasta anställningar på heltid står för 59 % av den totala sysselsättningen i EU, egenföretagande med anställda för 4 %, frilansarbete för 11 %, arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag för 1 %, visstidsanställningar för 7 %, lärlings- eller praktikplatser för 2 %, marginellt deltidsarbete (mindre än 20 timmar i veckan) för 9 % samt fasta anställningar på deltid för 7 %.

<sup>2</sup> Se ILO:s rapport från 2016 om uppbyggnad av en social pelare för europeisk konvergens.

2020 och visar på stora skillnader mellan medlemsstaterna.

- H. Det är viktigt att det görs en åtskillnad mellan de nya former av sysselsättning som växer fram och förekomsten av osäkra anställningar.
- I. Behörigheten för socialpolitik delas av EU och medlemsstaterna. EU kan bara komplettera och stödja medlemsstaterna på detta område.
- J. EU kan endast anta minimikrav för arbetsvillkor utan att harmonisera medlemsstaternas lagar och regelverk.
- K. Det har redan inrättats en europeisk plattform för att komma tillrätta med odeklarerat arbete, som låter de behöriga myndigheterna i medlemsstaterna och andra berörda parter samarbeta närmare över gränserna och vidta gemensamma åtgärder för att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt bekämpa odeklarerat arbete.
- L. Osäkra anställningar leder till marknadssegmentering och förvärrar ojämlikheten i lönerna.
- M. Hittills finns det ingen gemensam definition av ”osäker anställning”. En sådan definition bör fastställas i nära samråd med arbetsmarknadens parter. Själva anställningsformen i sig kan inte ge någon förvarning om hur stor risken är för osäker anställning, men å andra sidan är denna risk beroende av ett stort antal faktorer.
- N. Standardiserad anställning kan avse reguljärt heltidsarbete eller reguljärt frivilligt deltidarbete med avtal om tillsvidareanställning. Varje medlemsstat har sina egna lagar och rutiner för att fastställa arbetsvillkor som gäller för olika typer av anställningar och praktikplatser. Det finns ingen allmänt accepterad definition av ”standardiserad anställning”.
- O. De senaste aktuella problemen med representation på grund av antingen svagheter i organisationerna för arbetsmarknadens parter inom vissa sektorer eller reformer i olika EU-länder, som begränsar rollerna för arbetsmarknadens parter, inkräktar på alla anställningsförhållanden.
- P. Vissa sektorer, såsom jordbruk, byggnad och humaniora, påverkas oproportionerligt av osäkra anställningar. Osäkra anställningar har också spridit sig till andra sektorer på senare år, t.ex. flyg- och hotellbranschen<sup>1</sup>.
- Q. Enligt färsk forskning har arbetstagare i medelhögkvalificerade manuella och lågkvalificerade yrken mindre inkomster, utsikter och inneboende arbets kvalitet. De rapporterar oftare att de utsätts för miljömässiga och ergonomiska risker, och upplever lägre nivå av såväl psykiskt som fysiskt välbefinnande<sup>2</sup>.
- R. Kvinnor står för 46 % av EU:s arbetskraft och är särskilt utsatta för osäkra arbetsförhållanden på grund av diskriminering, bland annat vad gäller lön, då kvinnor har ungefär 16 % lägre lön än män inom EU. Kvinnor arbetar mer sannolikt än män på deltid eller i tidsbegränsade eller lågavlönade anställningar, och löper därför större risk

---

<sup>1</sup> Se studie från 2016 om osäkra anställningar i Europa – mönster, trender och politiska strategier,

<sup>2</sup> Eurofound (2014), Yrkesprofiler och arbetsvillkor – identifiering av grupper som missgynnas på flera sätt.

för otrygghet. Sådana arbetsvillkor skapar livslånga förluster sett till inkomst och skydd, oavsett om det gäller löner, pensioner eller sociala förmåner. Män arbetar mer sannolikt än kvinnor på heltid och med fast anställning. Kvinnor är särskilt drabbade av ofrivilligt deltidsarbete, falskt egenföretagande och odeklarerat arbete<sup>1</sup>.

- S. Sysselsättningsgraden i EU är högre för män än för kvinnor. De främsta orsakerna till att kvinnor försvinner från arbetsmarknaden är omsorg om barn och äldre, egen sjukdom eller funktionsnedsättning och andra personliga eller familjerelaterade åtaganden. Kvinnor stöter ofta på diskriminering och hinder på grund av befintligt eller potentiellt moderskap. Ensamstående mödrar löper särskilt stor risk för otrygghet.
- T. Jämställdhet är en grundläggande rättighet som förutsätter att kvinnor och män garanteras lika möjligheter och lika behandling på alla områden i livet, och jämställdhetsfrämjande politik bidrar till en smart och hållbar tillväxt.
- U. Många arbetstagare som har osäkra anställningar eller är arbetslösa saknar rätt till föräldraledighet.
- V. Unga arbetstagare löper större risk att hamna i ett läge med osäker anställning. Sannolikheten för att vara i en situation där man missgynnas på flera sätt är dubbelt så hög för arbetstagare som är yngre än 25 år jämfört med de som är 50 år eller äldre<sup>2</sup>.

### ***I. Anständigt arbete för alla – hantering av arbetsvillkor och osäkra anställningar***

1. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att beakta följande ILO-indikatorer för att fastställa huruvida ett anställningsförhållande föreligger:
  - Arbetet utförs enligt instruktioner och under en annan parts kontroll.
  - Arbetet innebär att arbetstagaren integreras i företagets organisation.
  - Arbetet utförs enbart eller huvudsakligen till förmån för en annan person.
  - Arbetet måste utföras av arbetstagaren personligen.
  - Arbetet utförs inom ramarna för särskilda arbetstider eller på en arbetsplats som utsetts eller bestämts av den part som efterfrågar arbetet.
  - Arbetet varar en viss tid och har en viss kontinuitet.
  - Arbetet kräver att arbetstagaren är tillgänglig eller innebär att den part som efterfrågar arbetet tillhandahåller verktyg, material och maskiner.
  - Arbetstagaren erhåller regelbundna betalningar av ersättning som utgör hans eller hennes enda eller huvudsakliga inkomstkälla samt betalningar in natura i form av exempelvis mat, logi eller transport.
  - Arbetstagaren har förmåner såsom veckovila och årlig semester.

---

<sup>1</sup> Se studie från 2016 om osäkra anställningar i Europa – mönster, trender och politiska strategier.

<sup>2</sup> Eurofound (2014), Yrkesprofiler och arbetsvillkor – identifiering av grupper som missgynnas på flera sätt.

2. Europaparlamentet noterar Eurofound's definition av atypisk anställning, som syftar på anställningsförhållanden som inte stämmer överens med standarden eller den typiska modellen med reguljärt heltidsarbete med tillsvidareanställning åt en enda arbetsgivare under en lång tid<sup>1</sup>. Parlamentet betonar att begreppen ”atypisk” och ”osäker” inte kan användas synonymt.
3. Europaparlamentet avser med osäkra anställningar anställningsformer som inte följer europeiska, internationella och nationella standarder och lagar och/eller inte ger tillräckliga medel för en anständig tillvaro eller ett tillräckligt socialt skydd.
4. Europaparlamentet konstaterar att vissa atypiska anställningsformer kan medföra större risk för otrygghet och osäkerhet, exempelvis vid ofrivillig deltids- och visstidsanställning, nolltidskontrakt samt obetald praktik och annan praktiktjänstgöring.
5. Europaparlamentet är fast övertygat om att flexibilitet på arbetsmarknaden inte handlar om att urholka arbetstagarnas rättigheter i utbyte mot produktivitet och konkurrenskraft, utan att syftet i stället är att på ett framgångsrikt sätt balansera skyddet av arbetstagarna mot individers och arbetsgivares möjligheter att komma överens om arbetsmetoder som passar båda parterns behov.
6. Europaparlamentet konstaterar att risken för otrygghet beror på avtalsformen, men även på följande faktorer:
  - Liten eller ingen anställningstrygghet på grund av arbetets icke-permanenta karaktär, såsom i samband med ofrivilliga och ofta marginella deltidsavtal, och i vissa medlemsstater oklara arbetstider och arbetsuppgifter som ändras på grund av behovsarbete.
  - Rudimentärt uppsägningsskydd och otillräckligt socialt skydd vid uppsägning.
  - Otillräckliga löner för anständiga levnadsvillkor.
  - Inga eller begränsade rättigheter till socialt skydd eller förmåner.
  - inget eller begränsat skydd mot alla former av diskriminering.
  - Inga eller begränsade utsikter till avancemang på arbetsmarknaden eller karriärutveckling och fortbildning.
  - Svaga kollektiva rättigheter och begränsad rätt till kollektiv representation.
  - En arbetsmiljö som inte uppfyller minimikraven för hälsa och säkerhet.<sup>2</sup>
7. Europaparlamentet påminner om ILO:s definition av ”anständigt arbete”, enligt vilken anständigt arbete är arbete som är produktivt och ger en skälig inkomst, med en säker arbetsplats och socialt skydd, bättre utsikter till personlig utveckling och social integrering, frihet för människor att uttrycka sina synpunkter, organisera sig och delta i beslut som påverkar deras liv samt lika möjligheter och likabehandling för alla kvinnor

---

<sup>1</sup> Se: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>

<sup>2</sup> Se Europaparlamentets resolution av den 19 oktober 2010 om kvinnor med otrygga anställningsförhållanden

och män<sup>1</sup>. Parlamentet uppmanar ILO att lägga till en minimilön i definitionen. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att bekräfta denna definition när de ser över eller utvecklar sin arbetsrättsliga lagstiftning.

8. Europaparlamentet påminner om framgångsfaktorerna för god praxis mot osäkra arbetsförhållanden, nämligen en stark rättslig grund, engagemang från arbetsmarknadens parter och företagsnämnder på arbetsplatsen, samarbete med berörda aktörer, balans mellan flexibilitet och säkerhet, branschriktning, låga administrativa bördor för arbetsgivarna, tillsyn av arbetsinspektioner, och informationskampanjer.
9. Europaparlamentet konstaterar att ILO:s agenda för anständigt arbete är särskilt avsedd att garantera sysselsättningskapande, arbetsrättigheter, socialt skydd och social dialog samt jämställdhet. Parlamentet understryker att anständigt arbete särskilt bör garantera
  - en minimiinkomst och garanterade rättigheter till föreningsfrihet,
  - kollektivavtal i enlighet med medlemsstaternas praxis,
  - möjlighet för arbetstagarna att delta i företagsrelaterade frågor i enlighet med medlemsstaternas praxis,
  - respekt för kollektiv förhandlingsrätt,
  - likabehandling av arbetstagare på samma arbetsplats,
  - hälsa och säkerhet på arbetsplatsen,
  - socialförsäkringsskydd för arbetstagarna och deras närstående i beroendeställning,
  - bestämmelser om arbets- och vilotider,
  - uppsägningsskydd,
  - tillgång till fortbildning och livslångt lärande,
  - hjälp med att förena yrkes- och privatliv för alla arbetstagare. Parlamentet betonar att det även är mycket viktigt att dessa rättigheter säkras för att förbättra genomförandet av arbets- och sociallagstiftningen.
10. Europaparlamentet konstaterar att ett flertal faktorer, som digitalisering och automatisering, bidrar till en omvandling av arbetets karaktär, bland annat genom en ökning av nya anställningsformer. Parlamentet noterar i detta avseende att det kan krävas ny, lyhörd och proportionell reglering för att garantera att alla anställningsformer omfattas.
11. Europaparlamentet upprepar återigen gällande arbete inom den digitala branschen att personer som arbetar med digitala plattformar och andra mellanhänder bör garanteras tillräckligt socialt skydd samt hälso- och sjukvård.
12. Europaparlamentet understryker att digitaliseringen inte enbart ska betraktas som en

---

<sup>1</sup> ILO:s rapport av den 14 november 2016 om icke-standardiserade anställningsformer i världen.



förödande omständighet för arbetstillfällena, utan betonar tvärtom de utvecklingsmöjligheter och individuella kompetenshöjningar som den medför.

13. Europaparlamentet understryker att det år 2020 förväntas finnas 756 000 tjänster inom IKT-sektorn som inte är tillsatta, vilket påvisar behovet av att förbättra europeiska arbetstagares digitala kompetens.
14. Europaparlamentet understryker att den ekonomiska krisen har främjat migrationsflöden inom EU och att dessa har visat på de befintliga hindren för fri rörlighet mellan medlemsstaterna och diskriminering på grund av nationalitet genom att utsätta unionsmedborgare för en otrygg arbetssituation.
15. Europaparlamentet framhåller att osäkra anställningsvillkor, inbegripet odeklarerat arbete och falskt egenföretagande, får långsiktiga följder för det psykiska och fysiska välbefinnandet och kan utsätta arbetstagarna för större risk för fattigdom, social utestängning och försämring av grundläggande rättigheter.
16. Europaparlamentet understryker att arbetstagare med mycket korta anställningsavtal är de som oftast utsätts för ogynnsamma villkor i de fysiska aspekterna av deras arbete. Parlamentet understryker att kombinationen av osäkra anställningsförhållanden och bristen på kontroll över arbetstiden ofta ger upphov till stressrelaterade yrkesrisker.
17. Europaparlamentet understryker att det finns specifika verksamhetsområden där missbruk av flexibla eller icke-standardiserade arbetsförhållanden har brett ut sig.
18. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja en politik som ökar arbetstagares, praktikanter och lärlingars inflytande genom att stärka den sociala dialogen och gynna kollektiv förhandling, så att alla arbetstagare oavsett status kan tillgå och utöva sin rätt att organisera sig och förhandla kollektivt, fritt och utan fruktan för direkta eller indirekta sanktioner från arbetsgivaren.
19. Europaparlamentet framhåller betydelsen av arbetsmarknadens parter för att säkerställa arbetstagarnas rättigheter, fastställa anständiga arbetsvillkor, löner och inkomster i enlighet med medlemsstaternas lagstiftning och praxis och erbjuda arbetsgivare och arbetstagare rådgivning och vägledning.
20. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att i nära samarbete med arbetsmarknadens parter trygga yrkesbanorna för att underlätta övergångarna mellan de olika faser som en individ kan tänkas genomgå under sitt liv, särskilt genom yrkesutbildning och livslångt lärande, tillräckliga arbetslöshetsersättningar, överförbarhet av socialförsäkring samt en aktiv och effektiv arbetsmarknadspolitik.
21. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja och garantera verksamt skydd och lika lön för kvinnor och män bland arbetstagare som utför arbete i ett anställningsförhållande, genom en politisk helhetslösning som syftar till att motverka osäkra anställningar och garantera karriärvägar och lämpligt socialförsäkringsskydd.
22. Europaparlamentet framhåller betydelsen av medlemsstaternas yrkesinspektioner och understryker att de bör inriktas på övervakning, efterlevnad och förbättring av arbets-, hälso- och säkerhetsvillkoren på arbetsplatsen samt bekämpning av illegalt och odeklarerat arbete, och inte under några omständigheter får missbrukas som mekanismer för migrationskontroll. Parlamentet fördömer skarpt vissa företags metoder

att anställa migranter utan att tillförsäkra dem fullständiga rättigheter och förmåner eller informera dem på detta område, och uppmärksammar risken för diskriminering av de mest utsatta arbetstagarna. Parlamentet uppmanar med anledning av detta medlemsstaterna att ge yrkesinspektionerna tillräckliga resurser för att garantera ändamålsenlig övervakning.

## **II. Förslag**

23. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att bekämpa osäkra anställningar, inbegripet odeklarerat arbete och falskt egenföretagande, för att säkerställa att alla former av anställningsavtal erbjuder anständiga arbetsvillkor med lämplig socialförsäkring, i enlighet med ILO:s agenda för anständigt arbete, artikel 9 i EUF-fördraget, EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna och den europeiska sociala stadgan.
24. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att motverka alla metoder som kan leda till en ökning av antalet osäkra anställningar och på så sätt bidra till Europa 2020-målet att minska fattigdomen.
25. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att öka arbetskvaliteten för icke-standardiserade arbeten genom att tillhandahålla åtminstone en uppsättning minimistandarder vad gäller socialt skydd, minimilön och tillgång till fortbildning och utveckling. Parlamentet understryker att detta bör ske under upprätthållande av tillträdesmöjligheter.
26. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa att de nationella socialförsäkringssystemen fyller sitt ändamål när det gäller nya anställningsformer.
27. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att granska nya anställningsformer som drivs på av digitaliseringen. Parlamentet vill i synnerhet se att den rättsliga statusen och ansvaret för mellanhänder och onlineplattformar på arbetsmarknaden genomgår granskning. Parlamentet uppmanar kommissionen att se över rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet<sup>1</sup> (direktivet om skriftlig information) för att ta hänsyn till nya anställningsformer.
28. Europaparlamentet understryker de möjligheter som delningsekonomin medför, särskilt vad gäller nya arbetstillfällen. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att beakta normer för eventuella nya anställningsformer som uppstår till följd av delningsekonomin. Parlamentet understryker vikten av att arbetstagare inom denna sektor får ett ökat skydd genom att öppenheten kring deras status och skyddet mot diskriminering stärks samt att de erhåller bättre information.
29. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att inleda sin riktade översyn av direktivet av utstationering av arbetstagare och att se över direktivet om bemanningsföretagsanställda för att säkerställa grundläggande sociala rättigheter för alla arbetstagare, däribland lika lön för lika arbete på samma arbetsplats.

---

<sup>1</sup> EGT L 288, 18.10.1991, s. 32.

30. Europaparlamentet understryker behovet av offentliga och privata investeringar för att särskilt främja de verksamhetsområden som syftar till största möjliga multiplikatoreffekt, för att gynna uppåtgående social konvergens och sammanhållning inom unionen samt skapa anständiga arbetstillfällen. Parlamentet betonar i detta sammanhang behovet av stöd till små och medelstora företag samt uppstarts företag.
31. Europaparlamentet understryker behovet av att motverka odeklarerat arbete, eftersom det leder till lägre intäkter i form av skatter och sociala avgifter och skapar osäkra och undermåliga arbetsvillkor samt orättvis konkurrens mellan arbetstagare. Parlamentet välkomnar inrättandet av ett europeiskt forum för att förbättra samarbetet när det gäller att motverka odeklarerat arbete.
32. Europaparlamentet anser att det med tanke på antalet arbetstagare, framför allt unga människor, som nu lämnar sina hemländer för att söka sysselsättning i andra medlemsstater, finns ett brådskande behov av lämpliga åtgärder för att garantera att ingen arbetstagare ställs utan socialt och arbetsrättsligt skydd. Parlamentet uppmanar därför kommissionen och medlemsstaterna att ytterligare förbättra rörligheten för arbetskraften i EU och att samtidigt upprätthålla likabehandlingsprincipen, säkerställa löner och sociala standarder och garantera fullständig överförbarhet av sociala rättigheter. Parlamentet uppmanar varje medlemsstat att utveckla social- och sysselsättningspolitiska strategier för lika rättigheter och lika lön på samma arbetsplats.
33. Europaparlamentet noterar med oro försvagningen av kollektivförhandlingar och anslutning till kollektivavtal. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att föra en strategisk politik med allomfattande anslutning till kollektivavtal för arbetstagare och att samtidigt slå vakt om och stärka fackföreningarnas och arbetsgivarorganisationernas roll.
34. Europaparlamentet erkänner den viktiga roll som arbetsmarknadens parter har för EU-direktiven om deltidsarbete, fasta anställningsavtal och personalinhyrning, och uppmanar kommissionen att tillsammans med arbetsmarknadens parter vidta åtgärder för att reglera nya anställningsformer där så är lämpligt. Parlamentet uppmanar Eurofound att undersöka hur arbetsmarknadens parter utvecklar strategier för att säkerställa arbets kvalitet och motverka osäkra anställningar.
35. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att inom sitt respektive behörighetsområde garantera att enskilda egenföretagare som juridiskt betraktas som enmansföretag har rätt till kollektiv förhandling och föreningsfrihet.
36. Europaparlamentet påminner om att varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden, dygns- och veckovila samt årlig betald semester i enlighet med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden<sup>1</sup> (arbetstidsdirektivet). Parlamentet understryker behovet av att det säkerställs att dessa rättigheter tillämpas för alla arbetstagare, även behovsarbetare, arbetstagare med marginell deltidsanställning och s.k. crowd-arbetare. Parlamentet påminner om att arbetstidsdirektivet är en hälso- och skyddsåtgärd. Parlamentet uppmanar till verkställande av EU-domstolens beslut att jourtid på arbetsplatsen ska betraktas som arbetstid och måste åtföljas av

---

<sup>1</sup> EUT L 299, 18.11.2003, s. 9.

kompensationsledighet.

37. Europaparlamentet påminner om att marginell deltidsanställning kännetecknas av mindre anställningstrygghet, färre karriärmöjligheter, lägre grad av utbildningsinvesteringar från arbetsgivarnas sida och lägre lönenivåer. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna och kommissionen att uppmuntra till åtgärder som stöder längre arbetstider för dem som önskar arbeta mer.
38. Europaparlamentet påminner om att var och en har rätt till tillgång till yrkesutbildning och livslångt lärande enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att säkerställa att yrkesutbildningar och vidareutbildningar också är tillgängliga för arbetstagare med atypiska anställningsförhållanden. Parlamentet påminner om att åtgärder som syftar till att höja kompetensen är särskilt viktiga i den snabbt föränderliga digitala ekonomin. Parlamentet påminner om att kompetensunderskotten och obalansen bidrar till hög arbetslöshet. Parlamentet välkomnar de senaste initiativen för att motverka kompetensbrister.
39. Europaparlamentet begär en kompetensgaranti som en ny rättighet för alla, i alla skeden av livet, för att förvärva grundläggande färdigheter för 2000-talet, bland annat läs-, skriv- och räknefärdigheter och digital kompetens och mediekompetens, kritiskt tänkande, sociala färdigheter och relevant kompetens som behövs för en grön och cirkulär ekonomi, med hänsyn till framväxande branscher och nyckelsektorer för tillväxt och att nå ut till utsatta personer, däribland personer med funktionsnedsättning, asylsökande, långtidsarbetslösa och andra underrepresenterade grupper. Parlamentet betonar att utbildningssystemen bör vara inkluderande, tillhandahålla utbildning av god kvalitet till hela befolkningen och göra det möjligt för människor att bli aktiva europeiska medborgare, förbereda dem för att kunna lära och anpassa sig under hela livet och möta samhällets och arbetsmarknadens behov.
40. Europaparlamentet framhåller att medlemsstaternas politik bör utformas och genomföras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis samt i samråd och nära samarbete med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.
41. Europaparlamentet påminner om att osäkra anställningar inte bara skadar individen, utan även medför betydande kostnader för samhället i form av förlorade skatteinkomster, högre offentliga utgifter på lång sikt samt stöd till personer som lider av de långvariga effekterna av förlorad inkomst och svåra arbetsförhållanden. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att uppmuntra till tillämpning av tillsvidareanställningsavtal och utbyte av bästa praxis mellan medlemsstaterna, för att motverka osäkra anställningar.
42. Europaparlamentet påminner om att arbetstagarna i den informella ekonomin löper stor risk för otrygghet. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att införa politiska åtgärder som är anpassade efter denna grupp, för att skydda dessa arbetstagare genom att hantera deras problem, oavsett bosättningsstatus.
43. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att bekämpa odeklarerat arbete, falskt egenföretagande och alla former av olagliga anställningsmetoder som undergräver arbetstagarnas rättigheter och socialförsäkringssystemen. Parlamentet upprepar på nytt att stävande av nolltidskontrakt bör övervägas i all framtida sysselsättningspolitik.

44. Europaparlamentet betonar att osäkra anställningar främst drabbar de mest utsatta arbetstagarna, som riskerar diskriminering, fattigdom och utestängning. Parlamentet påminner särskilt om att personer med funktionsnedsättning, personer från en annan etnisk grupp eller med annorlunda ursprung, religion eller tro samt kvinnor löper ökad risk för att utsättas för osäkra anställningar. Parlamentet fördömer alla former av otrygghet oavsett avtalsförhållande.
45. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att se till att ett verksamt skydd för utsatta arbetstagare uppnås. Parlamentet kräver effektiva åtgärder från kommissionen och medlemsstaterna för att bekämpa diskrimineringen av kvinnor på arbetsmarknaden, framför allt vad gäller att förena arbetsliv och privatliv samt att utplåna löneskillnaderna. Parlamentet uppmanar kommissionen att granska huruvida direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet är anpassat för nya anställningsformer vad gäller frågor som rör anställning och yrke.
46. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att bedöma jämställdhetsperspektivet i all lagstiftning som rör aspekter av osäkra arbetsförhållanden. Parlamentet anser det vara nödvändigt att inrikta både lagstiftningsrelaterade och icke lagstiftningsrelaterade åtgärder efter de behov som finns hos kvinnor med osäkra anställningar, eftersom denna redan överrepresenterade grupp annars kommer att fortsätta att vara alltför utsatt.
47. Europaparlamentet anser att de ökade kraven på flexibilitet på arbetsmarknaden inte under några omständigheter får leda till att kvinnor fortsätter att vara överrepresenterade i fråga om atypiska anställningar och osäkra arbetsförhållanden.
48. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att övervaka och bekämpa mobbning på arbetsplatsen, bland annat trakasserier mot gravida anställda och oförmånlig behandling av kvinnor som återvänder till arbetet efter sin mammaledighet. Parlamentet uppmanar med kraft medlemsstaterna att följa och verkställa lagstiftningen om kvinnors rättigheter i samband med moderskap, så att kvinnor inte drabbas negativt i form av lägre pension för att de fått barn under sitt yrkesverksamma liv. Parlamentet understryker att mammaledigheten måste åtföljas av ändamålsenliga åtgärder till skydd för rättigheterna för gravida kvinnor och nyblivna mödrar, mödrar som ammar och ensamstående mammor, i enlighet med ILO:s och Världshälsoorganisationens rekommendationer.
49. Europaparlamentet upprepar på nytt sitt krav på att alla personer i alla anställningsförhållanden och egenföretagande bör få samlade rättigheter som ger inkomstsäkerhet i sådana situationer som arbetslöshet, hälsoproblem, åldrande eller uppehåll i karriären för barnuppfostran, annan vård eller utbildningsskäl,
50. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att säkerställa anständiga arbetsvillkor vid ungas första arbetslivserfarenheter såsom praktikplatser, lärlingsutbildningar samt möjligheter inom ramarna för ungdomsgarantin. Parlamentet uppmanar medlemsstater att anta och genomföra kvalitetsramar för praktik- och lärlingsplatser som säkerställer arbetstagares rättigheter och utbildningsinriktningen i möjligheter till första arbetslivserfarenheter för unga.
51. Europaparlamentet uppmanar särskilt kommissionen och medlemsstaterna att vidta åtgärder i syfte att bekämpa ungas osäkra anställningsförhållanden. Parlamentet betonar

viken av att en ungdomsgaranti införs av kommissionen i detta avseende.

52. Europaparlamentet rekommenderar medlemsstaterna att garantera ungdomar i alla åldersgrupper tillträde till offentlig, kostnadsfri och högkvalitativ utbildning, särskilt på högre nivåer, eftersom det har påvisats att en hög utbildningsnivå bidrar till att minska ojämställdheten på arbetsmarknaden.
53. Europaparlamentet betonar att kommissionens och medlemsstaternas användning av ILO:s definition av ”arbetstagare” i stället för den snävare definitionen av ”anställd” kan bidra till en bättre tillämpning och förståelse av grundläggande arbetsprinciper och arbetsrättigheter.
54. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja entreprenörskap och samverkan mellan arbetstagare inom multitjänstföretagssektorn, liksom inom den framväxande delningsekonomin och de digitala plattformarna, i syfte att minska de risker som förknippas med de nya affärsmodellerna i förhållande till arbetstagarnas rättigheter och arbetsvillkor.
55. Europaparlamentet understryker att korttidsanställningar inom jordbruket är knutna till jordbruksverksamhetens säsongsbundenhet. Parlamentet vill att denna starka och naturliga begränsning ska respekteras genom att möjligheten för jordbrukarna att rekrytera efter årstidernas växlingar bibehålls och att de besparas ytterligare administrativa bördor när det gäller rekrytering och förvaltning av arbetskraft.
56. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att främja skyddet av och öka medvetenheten om säsongsarbetarnas rättigheter, och uppmanar medlemsstaterna att i lag reglera säsongsarbetarnas sociala och rättsliga ställning, skapa villkor för en bra arbetsmiljö med hälsa och säkerhet för dem samt garantera dem social trygghet, samtidigt som man uppfyller bestämmelserna i artikel 23 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/36/EU av den 26 februari 2014 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för säsongsanställning<sup>1</sup>, bland annat när det gäller likabehandling beträffande lön och social trygghet. Parlamentet understryker behovet av att ge alla säsongsarbetare heltäckande information om deras arbets- och socialförsäkringsrättigheter, inklusive pensionsrättigheter, och att då även ta hänsyn till den gränsöverskridande karaktären på säsongsarbetet.

o

o o

57. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.