



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 22.11.2006  
KOM(2006) 708 slutlig

## **GRÖNBOK**

### **En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar**

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning – syftet med grönboken .....	2
2.	Arbetsrätten i Europeiska unionen – situationen idag .....	5
	a. Utvecklingen i medlemsstaterna .....	5
	b. Åtgärder på EU-nivå .....	6
3.	Den stora politiska utmaningen – en flexibel arbetsmarknad för alla .....	7
4.	Modernisera arbetsrätten – diskussionsfrågor .....	9
	a. Övergångar på arbetsmarknaden.....	9
	b. Rättslig osäkerhet.....	10
	c. Trepartsförhållandet .....	12
	d. Arbetstidens förläggning .....	13
	e. Rörlighet för arbetstagare .....	13
	f. Frågor som rör kontroll av efterlevnaden samt odeklarerat arbete.....	14

## 1. INLEDNING – SYFTET MED GRÖNBOKEN

Syftet med denna grönbok är att inleda en offentlig debatt i EU om hur arbetsrätten kan utvecklas så att den stöder Lissabonmålen för hållbar tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen. För att stärka arbetstagarnas och företagens anpassbarhet krävs det en modernisering av arbetsrätten. Insatserna på detta område måste göras mot bakgrund av gemenskapens mål i fråga om full sysselsättning, arbetsproduktivitet och social sammanhållning. Detta är i linje med Europeiska rådets uppmaning att sätta in alla lämpliga resurser på nationell och europeisk nivå för att skapa en välutbildad och anpassbar arbetskraft och arbetsmarknader som klarar av att möta de utmaningar som globaliseringen och den europeiska befolkningens åldrande innebär. I kommissionens årliga lägesrapport om tillväxt och sysselsättning från 2006 betonas följande: ”Att öka flexibiliteten på Europas arbetsmarknader är av avgörande betydelse för att främja ekonomisk aktivitet och högre produktivitet”<sup>1</sup>.

De europeiska arbetsmarknaderna står inför utmaningen att kombinera större flexibilitet med behovet skapa så stor trygghet som möjlighet för alla<sup>2</sup>. Det ökade kravet på flexibilitet på arbetsmarknaden har gett upphov till allt mer varierande anställningsformer som kan skilja sig i betydande utsträckning från standardmodellen<sup>3</sup> i fråga om sysselsättningsgrad, inkomsttrygghet och relativ stabilitet när det gäller arbets- och levnadsvillkor.

I den rapport som lades fram för Europeiska rådet 2003 av specialgruppen för sysselsättningsfrågor, som leddes av Wim Kok, sägs att resultatet kan bli en tudelad arbetsmarknad där en del har fast anställning och andra är utestängda<sup>4</sup>, dvs. arbetslösa, personer utanför arbetskraften och de som har otrygga eller informella anställningsformer. Den sistnämnda gruppen finns i en gråzon där de grundläggande rättigheterna i fråga om anställning eller socialt skydd kan vara starkt begränsade, vilket leder till osäkerhet om framtida möjligheter på arbetsmarknaden och påverkar individens beslut i privatlivet (t.ex. när det gäller bostad och familjebildning). Utnyttjandet av alternativa anställningsformer kan öka ytterligare om inga åtgärder vidtas för att anpassa traditionella anställningsavtal till kraven på ökad flexibilitet för både arbetstagare och företag. Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har därför uppmanat medlemsstaterna att se över och vid behov ändra bestämmelserna om flexibilitet i standardavtalen när det gäller t.ex. uppsägningsperiod, kostnader och förfaranden för enskild eller kollektiv uppsägning och definitionen av ogrundad uppsägning<sup>5</sup>.

I de integrerade riktlinjerna för tillväxt och sysselsättning<sup>6</sup> betonas behovet av att ändra arbetsrätten för att främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden. Den sociala dialogen har också en viktig roll när det gäller att hitta kollektiva eller företagsbaserade lösningar för att möjliggöra en smidig

---

<sup>1</sup> ”Dags att lägga in en högre växel” – Europeiska kommissionens årliga lägesrapport om tillväxt och sysselsättning 2006, s. 6. Se även rådets och kommissionens gemensamma sysselsättningsrapport 2005/2006, s. 6, 12-13.

<sup>2</sup> ibid.

<sup>3</sup> Forskningsstudien ”*The Employment Status of Individuals in Non-Standard by Employment*”, av B. Burchill S. Deakin S. Honey, det brittiska näringsdepartementet (1999) definierar atypiska anställningsformer som ”anställningsformer som avviker från modellen med ”fast” eller icke tidsbegränsad anställning med heltidsarbete och en sammanhängande arbetsvecka”.

<sup>4</sup> ”*Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe*”, rapport från specialgruppen för sysselsättningsfrågor, november 2003, s. 9.

<sup>5</sup> ibid, kapitel 2, s. 30.

<sup>6</sup> 2005 års integrerade riktlinjer för perioden 2005–2008 (antagna den 12 juli 2005) - EUT L 205, 6.8.2005, s. 21.

övergång mellan olika sysselsättningssituationer för alla grupper på arbetsmarknaden och samtidigt hjälpa företagen att anpassa sig till den innovationsdrivna ekonomin och till de förändringar i konkurrensbilden som omstruktureringarna leder till.

Andra politiska inslag i strategin för att kombinera flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden (s.k. flexicurity) är livslångt lärande som ger människor möjlighet att tillgodose nya kompetensbehov, aktiva arbetsmarknadsåtgärder som främjar att arbetslösa och personer utanför arbetskraften får nya möjligheter på arbetsmarknaden samt mer flexibla socialförsäkringsbestämmelser som beaktar behoven för personer som byter arbete eller tillfälligt lämnar arbetsmarknaden.

I denna grönbok undersöks vilken roll arbetsrätten kan ha när det gäller att föra fram agendan för flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden för att stödja en mer rättvis, smidig och integrerad arbetsmarknad som bidrar till att stärka EU:s konkurrenskraft<sup>7</sup>. Grönboken har följande syften:

- Att fastställa viktiga utmaningar på områden där lösningar ännu inte utarbetats och där det finns ett tydligt glapp mellan befintliga bestämmelser i lagar och avtal, å ena sidan, och arbetslivets realiteter, å den andra. Här ligger fokus på arbetsrättens tillämpning på den enskilda individen snarare än på frågor som rör kollektiv arbetsrätt.
- Att engagera medlemsstaternas regeringar, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter i en öppen debatt om hur arbetsrätten kan bidra till att främja flexibilitet i kombination med trygghet oavsett anställningsform och därigenom bidra till ökad sysselsättning och minskad arbetslöshet.
- Att stimulera till diskussion om hur olika slag av avtalsmässiga förhållanden tillsammans med de rättigheter i arbetslivet som gäller för alla arbetstagare kan bidra till att skapa nya arbetstillfällen och hjälpa både arbetstagarna och företagen genom att underlätta övergångar på arbetsmarknaden, främja livslångt lärande och stimulera arbetstagarnas kreativitet.
- Att bidra till agendan för bättre lagstiftning genom att främja modernisering av arbetsrätten med beaktande av de totala fördelarna och kostnaderna, så att enskilda arbetstagare och företag får en tydligare bild av sina rättigheter och skyldigheter. Man måste beakta de problem som i synnerhet de små och medelstora företagen har med tanke på de administrativa kostnader som såväl europeisk som nationell lagstiftning medför.

Ett offentligt öppet samråd kommer att äga rum under en fyramånadersperiod med anledning av denna grönbok<sup>8</sup>. Efter det offentliga samrådet kommer de viktigaste politiska frågor och handlingsalternativ som fastställts på grundval av svaren från medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter att behandlas i ett uppföljningsmeddelande från kommissionen under 2007. Detta bör ses mot bakgrund av de initiativ för flexibilitet och trygghet i vidare mening som kommissionen utarbetar i samarbete med medlemsstaterna. Kommissionen kommer att lägga fram ett meddelande om flexibilitet och trygghet i juni

---

<sup>7</sup> Arbetsrätten är inte den enda relevanta faktorn i detta sammanhang. I de integrerade riktlinjerna för tillväxt och sysselsättning konstateras att det också kan behövas en översyn av skattekillen för att främja skapandet av arbetstillfällen, särskilt när det gäller lågbetalda arbeten. En förskjutning av beskattningen från arbete till konsumtion och/eller miljöskatter kan också vara ett viktigt bidrag till detta. Ekonomisk invandring diskuteras inte i denna grönbok; denna fråga behandlas inom ramen för den gemensamma invandringspolitikerna.

<sup>8</sup> Inlägg bör göras på den elektroniska blankett som finns på Europeiska kommissionens webbplats: [http://europa.eu.int/yourvoice/consultations/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/yourvoice/consultations/index_en.htm).

2007, som syftar till att utveckla argumenten för en strategi för att kombinera flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden och att före slutet av 2007 få fram gemensamma principer som kan vara vägledande för medlemsstaterna i reformarbetet.

## **2. ARBETSRÄTTEN I EUROPEISKA UNIONEN – SITUATIONEN IDAG**

### **a. Utvecklingen i medlemsstaterna**

Det ursprungliga syftet med arbetsrätten var att utjämna den inneboende ekonomiska och sociala ojämlikheten i anställningsförhållandet. Från första början syftade arbetsrätten till att fastställa anställningsförhållandet som den grundläggande faktorn för förvärv av rättigheter. Denna traditionella modell avspeglar flera viktiga antaganden om anställningsförhållandet. Det förutsattes innebära i) fast anställning på heltid, ii) att förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare regleras genom arbetsrätten, med anställningsavtalet som centralpunkt samt iii) förekomsten av en enda part som fungerar som arbetsgivare och är ansvarig part när det gäller arbetsgivarens skyldigheter. Man bör komma ihåg att traditionerna i fråga om arbetsrättens och arbetsmarknadspolitikens utformning och genomförande skiljer sig i betydande utsträckning mellan länderna.

Den snabba tekniska utvecklingen, den ökade konkurrensen på grund av globaliseringen, förändringar i efterfrågan från konsumenterna och den betydande tillväxten inom tjänstesektorn har visat att det behövs ökad flexibilitet. Framväxten av nya styrningsmetoder som just-in-time management, kortare investeringsperspektiv för företagen, spridningen av informations- och kommunikationsteknik och en allt mer föränderlig efterfrågan har fått företagen att organisera sin verksamhet på ett mer flexibelt sätt. Detta avspeglas i förändringar av arbetsorganisationen, arbetstiden, lönerna och personalens storlek i olika stadier av produktionscykeln. Dessa förändringar har skapat efterfrågan på en rad olika anställningsavtal, oavsett om de uttryckligen omfattas av europeisk och nationell lagstiftning eller inte.

Den traditionella modellen för anställningsförhållandet kanske inte passar alla arbetstagare som har reguljär fast anställning och som står inför utmaningen att anpassa sig till förändringar och utnyttja de möjligheter som globaliseringen ger. Bestämmelser som är alltför beskyddande kan avskräcka arbetsgivarna från att nyrekrytera i en ekonomisk uppgång. Alternativa modeller för avtalsförhållandet kan stärka företagets förmåga att stimulera arbetstagarnas kreativitet, vilket leder till större konkurrensfördelar.

Sedan början av 1990-talet har reformer av nationell lagstiftning om anställningsskydd inriktats på att förenkla gällande bestämmelser för att gynna framväxten av olika anställningsformer<sup>9</sup>. Reformerna har haft en tendens att öka flexibiliteten ”på marginalen”, dvs. mer flexibla anställningsformer med sämre uppsägningsskydd har införts för att göra det lättare för nykomlingar och mindre gynnade arbetssökande att få tillträde till arbetsmarknaden och för att de som vill ska få ökade valmöjligheter i fråga om anställningsformer. Resultatet har blivit alltmer segmenterade arbetsmarknader<sup>10</sup>.

Utvecklingen av den sociala dialogen på nationell nivå samt inom branscher och enskilda företag för att införa nya former av intern flexibilitet har också visat hur arbetsvillkoren kan anpassas till förändrade ekonomiska realiteter. Det föränderliga förhållandet mellan lagar och kollektivavtal påverkar hur nya frågor (t.ex. omstruktureringar, konkurrenskraft och tillgång

---

<sup>9</sup> OECD *Employment Outlook 2004*, kapitel 2, ”*Employment Protection Regulation and Labour Market Performance*”.

<sup>10</sup> Gemensamma sysselsättningsrapporten 2005/2006.

till utbildning) behandlas i kollektivavtalen och hur de tillämpas på nya kategorier av arbetstagare (t.ex. arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag). Kollektivavtalen har inte längre bara en underordnad roll när det gäller att komplettera de lagstadgade arbetsvillkoren. De är viktiga verktyg för att anpassa de rättsliga principerna till specifika ekonomiska situationer och till de omständigheter som råder inom en viss sektor.

## **b. Åtgärder på EU-nivå**

På EU-nivå har man vidtagit olika lagstiftningsåtgärder och politiska åtgärder och gjort en rad analytiska undersökningar för att fastställa hur nya och mer flexibla anställningsformer kan kombineras med minimikrav när det gäller sociala rättigheter för alla arbetstagare.

De förbättrade levnads- och arbetsvillkoren när det gäller visstidsanställning, deltidsarbete, tillfälligt arbete och säsongsarbete lyftes fram i den sociala stadgan från 1989 och senare i handlingsprogrammet för den sociala stadgan<sup>11</sup>. En intensiv debatt om huruvida det var lämpligt att ta initiativ på EU-nivå i fråga om dessa anställningsförhållanden kulminerade i direktivet om deltidsarbete<sup>12</sup> och direktivet om visstidsanställning<sup>13</sup> som gav bindande verkan åt de europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om genomförandet av principen om likabehandling av deltidsarbetande och visstidsanställda i förhållande till jämförbara heltidsanställda.

År 2000 inledde kommissionen första etappen av ett samråd med arbetsmarknadens parter om en modernisering av anställningsförhållanden, vilket ledde till att ett ramavtal om distansarbete<sup>14</sup> antogs 2002. Under 2002 antog kommissionen också ett förslag till direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag<sup>15</sup>; rådet har dock ännu inte enats om en gemensam ståndpunkt.

Detaljerade undersökningar har publicerats om arbetsrättens utveckling i EU-15 under perioden 1992–2003<sup>16</sup>. Resultaten av dessa undersökningar lades fram vid en konferens ”Arbetsrätten i EU: På väg mot 2010” som anordnades av det nederländska ordförandeskapet 2004 med stöd av kommissionen<sup>17</sup>. Ytterligare länderstudier görs nu för att beskriva arbetsrättens utveckling i EU-25 samt i Bulgarien och Rumänien.

Ansvar för att värna om arbetsvillkoren och förbättra arbetets kvalitet i medlemsstaterna vilar främst på nationell lagstiftning och verkningfulla tillsyns- och kontrollåtgärder på nationell nivå. På EU-nivå stöder och kompletterar socialförsäkringslagstiftningen medlemsstaternas insatser på detta område.

Kommissionen fungerar också som en katalysator för att stödja medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas insatser för att stärka Lissabonmålen för ökad tillväxt och sysselsättning genom det stöd den ger till en rad olika politiska instrument, inbegripet den europeiska sociala dialogen och finansieringsinstrument som Europeiska socialfonden och

---

<sup>11</sup> Europeiska kommissionens handlingsprogram för den sociala stadgan, november 1989.

<sup>12</sup> Direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

<sup>13</sup> Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

<sup>14</sup> På arbetsmarknadens parter begäran inledde kommissionen en undersökning som utfördes av Adalberto Perulli, ”*Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*” (2002).

<sup>15</sup> KOM(2002) 149, 20.3.2002, som lades fram efter att arbetsmarknadens parter försökt nå en överenskommelse men misslyckats, senare ändrad genom KOM(2002) 701, 28.11.2002.

<sup>16</sup> *The Evolution of Labour Law (1992-2003)*, del I och II. En allmän rapport utarbetades som gav en heltäckande bild av arbetsrättens utveckling i EU-15.

<sup>17</sup> Se även slutsatserna från det nederländska ordförandeskapets konferens i Leiden 2004, [http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp\\_document&link\\_id=44922#3738600](http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=44922#3738600)

den föreslagna europeiska fonden för justering av globaliseringseffekter. Samordningen av sysselsättningspolitiken inom partnerskapet för tillväxt och sysselsättning och den öppna samordningsmetoden i fråga om politiken för social integration bidrar också till att skapa full rörlighet för arbetstagarna i hela EU inom ramen för fördragen. Dessa kombinerar konkreta mål och politiska mål på EU-nivå, som omvandlas till nationella handlingsplaner, med användningen av benchmarking och indikatorer för att mäta framstegen, utbyte av erfarenheter samt expertgranskningar för att lära av god praxis.

### 3. DEN STORA POLITISKA UTMANINGEN – EN FLEXIBEL ARBETSMARKNAD FÖR ALLA

En rad olika avtalsformer har vuxit fram i avsaknad av ett helhetsgrepp när det gäller att anpassa arbetsrätten och kollektivavtalen till den snabba utvecklingen i samhället och i fråga om arbetsorganisation. Företagen vill skydda sin konkurrenskraft i den globaliserade ekonomin genom att använda atypiska avtal för att bl.a. undvika de kostnader som uppkommer på grund av reglerna om anställningsskydd, uppsägningsperioder och därmed sammanhängande socialförsäkringsavgifter. Den administrativa börda som den fast anställda personalen innebär påverkar också sysselsättningstillväxten i betydande utsträckning, särskilt för mindre företag<sup>18</sup>. Såväl atypiska avtal som flexibla traditionella anställningsavtal har gett företagen möjlighet att snabbt anpassa sig till förändrade konsumenttrender, den tekniska utvecklingen och nya möjligheter att dra till sig och behålla en mer mångskiftande arbetsstyrka genom att utbudet bättre matchas mot efterfrågan på arbetsmarknaden. Arbetstagarna får också större valmöjligheter, särskilt när det gäller arbetstid, bättre karriärmöjligheter, bättre balans mellan familj, arbete och utbildning samt ökat individuellt ansvar.

Visstidsanställning, deltidsarbete, behovsanställning, nolltidskontrakt, anställningsavtal för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, frilansarbete osv. har blivit fasta inslag på arbetsmarknaden i EU. Andelen arbetstagare med atypiska anställningsförhållanden och egenföretagare har ökat från drygt 36 % 2001 till nära 40 % av arbetskraften i EU-25 2005<sup>19</sup>. Andelen deltidsanställda har ökat från 13 % av den totala sysselsättningen till 18 % under de senaste 15 åren. Deltidsarbete har stått för en större andel (ca 60 %) av de nya arbetstillfällena efter 2000 än traditionellt heltidsarbete. Det är fortfarande främst kvinnor som arbetar deltid – nära en tredjedel av förvärvsarbetande kvinnor arbetar deltid, jämfört med bara 7 % av männen. Visstidsanställning har ökat från 12 % av den totala sysselsättningen 1998 till över 14 % under 2005 i EU-25. Till skillnad från när det gäller deltidsarbete finns det inga betydande skillnader mellan könen i fråga om visstidsanställning<sup>20</sup>. Med tanke på att dessa anställningsformer blir allt vanligare kan det vara lämpligt att undersöka flexibiliteten hos traditionella anställningsavtal för att främja att de gör det lättare att rekrytera och behålla personal och förbättrar möjligheterna till karriärutveckling.

Egenföretagande är också ett sätt att hantera omstruktureringsbehov, minska de direkta och indirekta arbetskostnaderna och förvalta resurserna på ett mer flexibelt sätt med hänsyn till

---

<sup>18</sup> Observatory of European SMEs nr 7, *Recruitment of employees: Administrative burdens on SMEs in Europe*, 2002, s. 11.

<sup>19</sup> Sysselsättningsriktlinjerna (2005-08): Indikator för totalt antal anställda i deltidsarbete eller med visstidsanställning plus det totala antalet egenföretagare som procentuell andel av det totala antalet anställda enligt EU:s arbetskraftsundersökning 2005, Eurostat.

<sup>20</sup> *Employment in Europe*, 2006, statistisk bilaga. Deltidsarbete kan innebära tillsvidareanställning eller visstidsanställning. De senaste uppgifterna om arbetstagarnas syn på arbetsvillkoren i Europeiska fondens fjärde undersökning om arbetsvillkor visar att 68 % av de deltidsarbetande är nöjda med sin arbetstid, medan 23 % vill arbeta mer och 9 % vill arbeta mindre.

oförutsedda ekonomiska omständigheter. Det avspeglar också en affärsmodell med serviceinriktade företag som levererar färdiga projekt. Ofta är det ett medvetet val att bli egenföretagare trots att det sociala skyddet är sämre – fördelen är större direkt kontroll över arbetsvillkor och lönevillkor. I EU-25 fanns 2005 över 31 miljoner egenföretagare, och de utgjorde 15 % av den totala arbetskraften<sup>21</sup>. Egenföretagare utan anställda utgör 10 % av alla arbetstagare i EU-25. De flesta egenföretagarna finns fortfarande inom jordbruk och detaljhandel, men egenföretagande blir allt vanligare inom byggbranschen och sektorn för personliga tjänster i samband med utläggning på entreprenad, underleverantörsavtal och projektarbete.

Vissa tecken tyder på att framväxten av dessa olika anställningsformer kan få skadliga effekter<sup>22</sup>. Det finns en risk att en del av arbetstagarna kan fastna i kortsiktiga anställningar av låg kvalitet med ett otillräckligt socialt skydd, vilket ökar deras utsatthet. Sådana anställningar kan dock fungera som en väg in på arbetsmarknaden, särskilt för människor med särskilda svårigheter.

Uppgifter från EU-15 visar att ungefär 60 % av de som hade atypiska avtal 1997 hade traditionella anställningsavtal 2003. Men 16 % befann sig fortfarande i samma situation och 20 % hade inget arbete<sup>23</sup>. Det finns också en stark koppling mellan köns- och generationstillhörighet och risken att få en svagare ställning på arbetsmarknaden, eftersom kvinnor och yngre arbetstagare med atypiska anställningsavtal har det svårare att förbättra sin ställning på arbetsmarknaden<sup>24</sup>. Man måste dock beakta att det finns stora skillnader mellan medlemsstaterna när det gäller övergångar på arbetsmarknaden.

I den nyligen publicerade rapporten om sysselsättningen i EU 2006<sup>25</sup> redovisas rön som tyder på att stränga regler för anställningsskydd gör arbetsmarknaden mindre dynamisk, vilket försämrar utsikterna för kvinnor, ungdomar och äldre arbetstagare. I rapporten framhålls att avreglering ”på marginalen” med i stort sett bibehållna stränga regler för reguljära anställningsavtal tenderar att skapa segmenterade arbetsmarknader, vilket påverkar produktiviteten negativt. I rapporten betonas också att arbetstagarna känner sig mer skyddade av ett stödsystem än av lagstiftningen om anställningsskydd, om de blir arbetslösa. Väl genomtänkta system för arbetslöshetsersättning i kombination med aktiva arbetsmarknadsåtgärder förefaller vara en bättre försäkring mot arbetsmarknadsrisker.

Mot bakgrund av globaliseringen, pågående omstruktureringar och övergången till en kunskapsbaserad ekonomi måste arbetsmarknaderna i EU bli mer integrerade och hantera innovation och förändringar på ett smidigare sätt. Utsatta arbetstagare behöver en ”stege” med möjligheter så att de kan förbättra sin rörlighet och hantera övergångar på arbetsmarknaden på ett bra sätt. Bestämmelser som bevarar det traditionella anställningsförhållandet kanske inte ger tillräckligt med utrymme eller tillräckliga incitament för fast anställda att utforska de möjligheter som finns när det gäller ökad flexibilitet i arbetet. För att man skall kunna hantera innovation och förändringar på ett bra sätt måste de tre huvudfrågorna som rör arbetsmarknaden lösas: flexibilitet, anställningstrygghet och segmenteringen av

---

<sup>21</sup> Ibid. Se även Arbetsmarknadsrelationer i Europa, 2004. Egenföretagande är särskilt vanligt i Polen, Ungern, Litauen, Lettland och Estland (när det gäller de nya medlemsstaterna) och även i Storbritannien, Irland, Portugal och Nederländerna.

<sup>22</sup> *Precarious Employment in Europe: A comparative study of labour market related risks in flexible economies*. Slutrapport från ESOPE-projektet. GD Forskning, 2004.

<sup>23</sup> Employment in Europe 2004, s. 15 och kapitel 4. Det måste dock framhållas att inte alla atypiska avtal kan betraktas som otrygga.

<sup>24</sup> Employment in Europe, 2004, kapitel 4, s. 181.

<sup>25</sup> Employment in Europe, 2006. s. 81 ff.



arbetsmarknaden. Syftet med denna grönbok är att stimulera till debatt om huruvida det krävs ett mer smidigt regelverk för att förutse och hantera förändringar, oavsett om det gäller tillsvidareanställning eller atypiska avtal om visstidsanställning.

#### Frågor

1. Vad bör prioriteras i en ändamålsenlig reformagenda inom det arbetsrättsliga området?
2. Kan en anpassning av arbetsrätten och kollektivavtalen bidra till ökad flexibilitet och anställningstrygghet och till minskad segmentering på arbetsmarknaden? Hur bör detta i så fall ske?
3. Är gällande bestämmelser (lagar och/eller kollektivavtal) ett hinder eller en hjälp för företag och arbetstagare som vill utnyttja möjligheterna att öka produktiviteten och anpassa sig till ny teknik och förändringar som hänger samman med den internationella konkurrensen? Hur kan de bestämmelser som påverkar små och medelstora företag bli bättre utan att det inverkar på deras syfte?
4. Hur kan rekryteringen av fast anställda och visstidsanställda underlättas genom lagar eller kollektivavtal för att skapa större flexibilitet inom ramen för dessa avtal, samtidigt som adekvata standarder för anställningstrygghet och socialt skydd upprätthålls?

#### 4. MODERNISERA ARBETSRÄTTEN – DISKUSSIONSFRÅGOR

##### a. Övergångar på arbetsmarknaden

Arbetsrätten och socialförsäkringslagstiftningen syftar i de flesta medlemsstater till att skydda arbetstagarnas anställning på en viss arbetsplats. Det är inte säkert att denna lagstiftning räcker till för att hjälpa arbetstagarna i samband med övergångar på arbetsmarknaden, oavsett om det sker ofrivilligt (t.ex. uppsägning och arbetslöshet) eller frivilligt (t.ex. ledighet på grund av utbildning, omsorgsansvar, avbrott i karriären och föräldraledighet). Problemet att kvinnliga arbetstagare är överrepresenterade när det gäller nya anställningsformer och fortfarande har svårt att få tillgång till alla rättigheter och sociala förmåner måste också behandlas.

Möjligheterna att få fotfäste på arbetsmarknaden och lyckas bra i yrkeslivet varierar betydligt, eftersom både lagstiftningen om anställningsskydd och kollektivavtalsbestämmelser på nationell nivå starkt påverkar övergångarna mellan olika sysselsättningsituationer, särskilt när det gäller långtidsarbetslösa och arbetstagare med otrygga anställningsformer. Exempel på arbetsrättsåtgärder som stöder övergångar mellan arbeten och som utvecklats genom den sociala dialogen på nationell nivå är den nederländska lagen om flexibilitet och trygghet från 1999, den österrikiska lagen om avgångsvederlag (*Abfertigungsrecht*) från 2002<sup>26</sup> och den spanska lagen från juni 2006 som syftar till att underlätta omvandling av visstidsanställning till tillsvidareanställning med minskade lägre uppsägningskostnader<sup>27</sup>. Den österrikiska reformen är ett intressant exempel på en radikal övergång från ett system baserat på ett traditionellt anställningsförhållande mellan en arbetstagare och ett företag till ett system som grundar sig på en bredare fond för ersättningar till arbetstagare på nationell nivå. De nya reglerna innebär att kopplingen mellan uppsägning och utbetalning av avgångsvederlag tas

<sup>26</sup> Se kommentarer till dessa exempel i rapporten från specialgruppen för sysselsättningsfrågor, s. 33 och 35, även OECD *Employment Outlook 2004*, kapitel 2.

<sup>27</sup> Se rapporten på webbplatsen för observationscentrumet för arbetsmarknadsrelationer från augusti 2006: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2006/05/articles/es0605019i.html>.

bort. Arbetstagarna kan således byta jobb utan att riskera att förlora rätten till avgångsvederlag. Reformen undanröjer också det hot mot företagets existens som plötsligt uppkommande kostnader för uppsägningar kan innebära, och arbetsgivarens bidrag till den individuella sparfonden kan spridas ut över tiden. Ur arbetstagarnas synvinkel minskar det nya systemet kostnaden för rörlighet i yrkeslivet, eftersom de inte längre förlorar hela rätten till avgångsvederlag när de byter jobb.

Att anlägga ett livscykelperspektiv på arbetslivet kan betyda att man istället för att försöka skydda vissa arbetstillfällen skapar en stödrum för anställningstrygghet med socialt skydd och aktiva åtgärder för att stödja arbetstagarna under övergångsfaser. Det är detta Danmark har gjort genom att kombinera en ”lättvariant” av lagstiftningen om anställningsskydd, intensiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder och betydande investeringar i utbildning med hög arbetslöshetsersättning som beviljas på stränga villkor.

#### Frågor

5. Skulle det vara lämpligt att överväga en kombination av mer flexibel lagstiftning om anställningsskydd och väl genomtänkta stödåtgärder för arbetslösa, både i form av inkomstersättning (dvs. passiva arbetsmarknadsåtgärder) och aktiva arbetsmarknadsåtgärder?

6. Vilken roll kan lagar respektive kollektivavtal som förhandlats fram mellan arbetsmarknadens parter ha när det gäller att främja tillgång till utbildning och underlätta övergången mellan olika anställningsformer för att främja rörlighet uppåt under ett aktivt yrkesliv?

#### **b. Rättslig osäkerhet**

Framväxten av olika former av atypiska anställningsformer har gjort gränserna mellan arbetsrätten och handelsrätten mindre tydlig. Den traditionella åtskillnaden mellan ”anställda” och ”egenföretagare” avspeglar inte längre den ekonomiska och sociala verkligheten i arbetslivet. Tvister som rör anställningsförhållandets rättsliga natur kan uppstå om detta förhållande döljs eller när det faktiskt är svårt att få nya och dynamiska arbetsförhållanden att passa in i den traditionella ramen för anställningsförhållandet.

Det rör sig om dold anställning när anställda klassificeras i en annan kategori för att dölja deras verkliga rättsliga status och undvika kostnader som skatter och socialförsäkringsavgifter. Denna olagliga företeelse kan bli resultatet av felaktig tillämpning av civilrättsliga eller handelsrättsliga bestämmelser.

Bland de insatser som utarbetats på nationell nivå, ofta i samarbete med arbetsmarknadens parter, för att bekämpa fenomenet dold anställning kan nämnas bestämmelser om obligatorisk presumtion<sup>28</sup> för att förbättra kontrollmekanismerna, inbegripet riktade kampanjer och särskilda informations- och upplysningsinitiativ<sup>29</sup>. En otydlig definition av egenföretagande som sysselsättningsstatus i nationella lagar och andra författningar kan leda till att personer som anser sig vara egenföretagare i ett senare skede finner att socialförsäkringsinstitutionen eller skattemyndigheten har klassificerat dem som anställda. Det kan leda till att den anställde/egenföretagaren och hans eller hennes huvudsakliga arbetsgivare/kund måste betala

<sup>28</sup> Genom den nederländska lagen om flexibilitet och trygghet från 1999 infördes en obligatorisk presumtion som innebär att ett anställningsavtal föreligger när arbete har utförts för en annan part mot veckovis betalning eller under minst tjugo timmar per månader under tre månader i följd.

<sup>29</sup> Regeringarna i Irland och Spanien har på grundval av de avtal som slutits mellan arbetsmarknadens parter i de länderna beslutat att öka antalet yrkesinspektörer.

ytterligare socialförsäkringsavgifter<sup>30</sup>. Kommissionen har betonat att problemet med personer som utger sig för att vara egenföretagare för att kringgå nationell lagstiftning<sup>31</sup> främst skall hanteras av medlemsstaterna<sup>32</sup>.

Begreppet ”*ekonomiskt beroende arbete*” omfattar situationer som faller mellan de två etablerade begreppen anställning och egenföretagande. Dessa arbetstagare omfattas inte av något anställningsavtal. De omfattas inte alltid av arbetsrätten eftersom de befinner sig i en gråzon mellan arbetsrätten och handelsrätten. De är formellt ”egenföretagare”, men är ekonomiskt beroende av en enda huvudman eller kund/arbetsgivare som inkomstkälla<sup>33</sup>. Man bör göra tydlig åtskillnad mellan denna företeelse och avsiktlig felklassificering som egenföretagare. Vissa medlemsstater har redan vidtagit lagstiftningsåtgärder för att skydda ekonomiskt beroende och utsatta egenföretagares rättsliga status<sup>34</sup>.

Även om dessa strategier varit trevande och endast gällt vissa delar av området, avspeglar de lagstiftarnas, domstolarnas och arbetsmarknadsparternas strävan att angripa problemen på detta komplexa område. Den ”riktade strategi” som införts i Storbritannien genom att fastställa olika rättigheter och skyldigheter i arbetsrätten för ”anställda” och ”arbetstagare” är ett exempel på hur olika kategorier av utsatta arbetstagare med komplicerade anställningsförhållanden har getts minimirättigheter utan att alla de arbetsrättsliga förmåner som förknippas med traditionella anställningsavtal utvidgats till att gälla dem<sup>35</sup>. Vissa rättigheter har valts ut att gälla även ekonomiskt beroende arbetstagare i flera medlemsstater: rättigheter i fråga om diskriminering, arbetsmiljöskydd, garanterad minimilön och garantier i fråga om kollektiva förhandlingsrättigheter. Andra rättigheter – särskilt de som avser uppsägning och avskedanden – tenderar att enbart gälla anställda med en viss kontinuerlig anställningsperiod.

På gemenskapsnivå visar regleringen av arbetsvillkoren för självständiga handelsagenter hur bestämmelserna för den inre marknaden kan ligga mycket nära vissa aspekter av arbetsrätten. För att ge självständiga handelsagenter ett grundläggande skydd gentemot sina huvudmän

---

<sup>30</sup> *Second Career: Overcoming the obstacles faced by dependent employees who want to become self-employed and/or start their own business*, GD Näringsliv, Europeiska kommissionen, 2004, s. 8, 29–31.

<sup>31</sup> Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna har konstaterat att falskt egenföretagande, fiktiva tjänster och långa underleverantörskedjor har använts i syfte att kringgå övergångsbestämmelserna i samband med utvidgningen när det gäller tillträde till vissa nationella marknader. Se *Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty* - KOM(2006) 48, 8.2.2006.

<sup>32</sup> Kommissionen välkomnar den rekommendation om anställningsförhållandet som antogs i juni 2006 vid ILO:s 95:e sammanträde och som främjar att medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter utarbetar och antar nationella riktlinjer för regelbunden översyn av räckvidden för deras lagar och vid behov förtydligar och anpassar dem för att garantera ett effektivt skydd för arbetstagare som utför arbete inom ramen för ett anställningsförhållande. Detta icke bindande instrument är strategiskt och innebär att skyddet för arbetstagarna fastställs genom nationella lagar och med hänsyn till nationell praxis.

<sup>33</sup> Det innebär inte nödvändigtvis att dessa arbetstagare är utsatta.

<sup>34</sup> Exempel på detta är begreppet ”anställningsliknande” arbetstagare motsvarande det civilrättsliga begreppet ”*parasubordination*” i Italien och Tyskland. I Tyskland infördes 1999 ändringar i sociallagen för att täcka in ekonomiskt beroende arbetstagares socialförsäkringsstatus, och dessa ändrades sedan 2002 (se *The Evolution of Labour Law*, del 2, s. 151–153). I Spanien planerar man att införa stadgar för egenföretagare för att genomföra det avtal som slöts den 26 september 2006 mellan Spaniens regering och egenföretagarnas huvudföreträdare, i fråga om rättigheter och förmåner för egenföretagare, inbegripet ekonomiskt beroende arbetstagare.

<sup>35</sup> *DTI Discussion Document on Employment Status, July 2002; also Success at Work: Protecting Vulnerable Workers, Supporting Good Employers*, det brittiska näringsdepartementet, mars 2006.

innehåller direktiv 86/653/EEG<sup>36</sup> bestämmelserna om b.l.a lönebetalningar, villkor för omvandling av visstidsanställning till tillsvidareanställning samt ersättning i samband med uppsägning av ett avtal.

Det har framhållits att minimikrav bör införas i alla personliga arbetsavtal för tjänster som utförs av ekonomiskt beroende egenföretagare<sup>37</sup>. Sådana krav skulle leda till ökad säkerhet och öppenhet och införa en miniminivå när det gäller skyddet för egenföretagare, men kan också innebära att räckvidden för dessa avtalsbestämmelser begränsas.

#### Frågor

7. Behövs större tydlighet i medlemsstaternas rättsliga definitioner av anställning och egenföretagandet för att underlätta äkta övergångar mellan dessa sysselsättningssituationer?

8. Behövs minimirättigheter som tillämpas på arbetsvillkoren för alla arbetstagare oavsett anställningsform? Vilka konsekvenser anser du sådana minimikrav skulle få för skapandet av arbetstillfällen och arbetstagarnas skydd?

#### c. Trepartsförhållanden

Att personaluthyrning av bemanningsföretag blivit allt vanligare har lett till att arbetsrätten i vissa medlemsstater ändrats så att bemanningsföretagets respektive kundföretagets skyldigheter fastställts i syfte att skydda arbetstagarnas rättigheter. Detta ”trepartsförhållande” mellan ett kundföretag, en anställd och ett bemanningsföretag uppstår vanligen när en person anställs av bemanningsföretaget och sedan hyrs ut genom ett affärsavtal för att utföra vissa arbetsuppgifter hos kundföretaget. Denna situation med ”dubbla arbetsgivare” komplicerar anställningsförhållandet ytterligare<sup>38</sup>.

Bemanningsföretagens uthyrning av personal regleras i de flesta medlemsstaterna genom en kombination av lagstiftning, kollektivavtal och självreglering<sup>39</sup>. Kommissionens förslag till direktiv om personal som hyrs ut av bemanningsföretag syftar till att fastställa att principen om icke-diskriminering skall gälla så att bemanningsföretagens personal inte behandlas mindre gynnsamt än kundföretagets ”reguljära” arbetstagare<sup>40</sup>.

Liknande problem kan uppstå när arbetstagarna ingår i en lång underleverantörskedja. Flera medlemsstater har försökt lösa dessa problem genom att göra huvudparten ansvarig för underleverantörernas skyldigheter inom ramen för ett system med solidariskt ansvar. Ett sådant system uppmuntrar huvudparten att övervaka hur deras affärspartner följer arbetslagstiftningen. Det har dock framhållits att sådana bestämmelser kan verka hämmande på underleverantörsavtal från utländska företag och att de därför kan utgöra ett hinder för tillhandahållandet av tjänster på den inre marknaden. I ny rättspraxis som rör utstationering av arbetstagare anses ett sådant system vara ett godtagbart förfarande för att skydda rätten till minimilön i de fall där detta slags skydd för arbetstagarna är nödvändigt och proportionellt och i allmänhetens intresse<sup>41</sup>.

<sup>36</sup> Rådets direktiv 86/653/EEG av den 18 december 1986 om samordning av medlemsstaternas lagar rörande självständiga handelsagenter.

<sup>37</sup> Se särskilt Perulli, op. cit. kapitel 3.

<sup>38</sup> *Temporary Agency work in an enlarged European Union*, Europeiska fonden, 2006, s. 1.

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Ändrat förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag - KOM(2002) 701.

<sup>41</sup> Förutsatt att ett sådant system är nödvändigt och proportionellt har EG-domstolen slagit fast att artikel 5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med

## Frågor

9. Anser du att ansvarsområdena för de olika parterna inom flerpartsförhållanden bör förtydligas så att det framgår vem som ansvarar för efterlevnaden av anställningsrättigheterna? Skulle subsidiärt ansvar vara ett effektivt och rimligt sätt att fastställa det ansvaret när det gäller underleverantörer? Eller finns det andra sätt att säkerställa ett adekvat skydd för arbetstagare i ett ”trepartsförhållande”?

10. Behövs det ett förtydligande av anställningsstatusen för personal som hyrs ut av bemanningsföretag?

### d. Arbetstidens förläggning

Att rådet (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid sitt extraordinära möte den 7 november 2006 misslyckades med att nå en överenskommelse visar hur kontroversiella bestämmelserna i direktiv 2003/88/EG och relevant rättspraxis från EG-domstolen<sup>42</sup> är för vissa sektorer, särskilt hälso- och sjukvårdssektorn.

Kommissionen ser nu över situationen mot bakgrund av dödläget i rådet.

## Fråga

11. Hur kan minimikraven avseende arbetstidens förläggning ändras för att ge både arbetsgivare och arbetstagare större flexibilitet, samtidigt som en hög nivå på skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet bibehålls? Vilka aspekter av arbetstidens förläggning bör prioriteras av gemenskapen?

### e. Rörlighet för arbetstagare

Det kan ifrågasättas om EU:s arbetsrättslagstiftning tillämpas på ett enhetligt sätt, särskilt i fråga om gränsöverskridande handelstransaktioner och tillhandahållande av tjänster, eftersom definitionen av arbetstagare skiljer sig åt mellan de olika direktiven. Det är särskilt problematiskt när det gäller gränsarbetarnas situation<sup>43</sup>.

Förutom när det gäller fri rörlighet för arbetstagare lämnar EU:s arbetsrättslagstiftning utrymme för medlemsstaterna att själva definiera begreppet ”arbetstagare”. Vissa anser att det även i fortsättningen bör vara medlemsstaternas sak att fastställa räckvidden för de olika definitioner av ”arbetstagare” som finns i direktiven. Fortsatt hänvisning till nationell snarare än till europeisk lagstiftning kan dock påverka skyddet för arbetstagarna, särskilt när det gäller fri rörlighet. Man har stött på svårigheter som beror på de olika definitionerna av arbetstagare särskilt i samband med genomförandet av direktiven om utstationering av arbetstagare och överlåtelse av företag. Skillnader i fråga om nationella definitioner av begreppet ”anställd” är under sådana omständigheter svåra att förena med gemenskapens socialpolitik som syftar till att skapa balans mellan flexibilitet och trygghet för arbetstagarna.

---

tillhandahållande av tjänster, tolkad mot bakgrund av artikel 49 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, inte utesluter att ett sådant system används som lämplig åtgärd om direktivets bestämmelser inte följs. Se EG-domstolens dom av den 12 oktober 2004 i mål C-60/03, Wolff och Müller, REG 2004, s. I-9553.

<sup>42</sup> Se särskilt EG-domstolens domar av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98, SIMAP, REG 2000, s. I-7963, av den 9 oktober 2003 i mål C-151/02, Jäger, REG 2003, s. I-8389, samt av den 1 december 2005 i mål C-14/04, Dellas, REG 2005, s. I-10253.

<sup>43</sup> Se även Europaparlamentets resolution A5-0338/2000, EGT C 262, 18.9.2001, s. 148.

## Fråga

12. Hur kan anställningsrättigheterna för arbetstagare på en arbetsmarknad över gränserna – särskilt för gränsarbetare – säkerställas i hela EU? Behövs en mer harmoniserad definition av ”arbetstagare” i EU-direktiven för att se till att dessa arbetstagare kan utöva sina anställningsrättigheter oavsett i vilken medlemsstat de arbetar? Eller bör medlemsstaterna även i fortsättningen avgöra detta själva?

### f. Frågor som rör kontroll av efterlevnaden samt odeklarerat arbete

Kontrollmekanismerna bör säkerställa välfungerande och anpassbara arbetsmarknader, förebygga överträdelser av arbetsrätten på nationell nivå och skydda arbetstagarnas rättigheter på den framväxande europeiska arbetsmarknaden<sup>44</sup>. Odeklarerat arbete är en särskilt oroande och varaktig företeelse på dagens arbetsmarknad, och förekommer ofta i samband med arbetskraftens förflyttning över gränserna. Odeklarerat arbete är den främsta bidragande faktorn när det gäller social dumpning och leder inte bara till att arbetstagarna utnyttjas utan även till att konkurrensen snedvrids. I oktober 2003 antog rådet en resolution som uppmanade medlemsstaterna att ta sig an detta problem<sup>45</sup>. Bland de åtgärder som föreslogs kan nämnas förebyggande åtgärder och sanktioner samt partnerskap mellan arbetsmarknadens parter och offentliga myndigheter på nationell nivå för att angripa problemet med odeklarerat arbete. Dessa åtgärder ingår idag i ett incitamentpaket som syftar till att omvandla odeklarerat arbete till reguljärt arbete, med sanktioner och påföljder, bättre kopplingar till skattesystem och förmåner samt förenklade administrativa bestämmelser och skatteregler.

Problemet identifierades av UNICE/UEAPME, CEEP och EFS som ett viktigt inslag när det gäller balansen mellan flexibilitet och trygghet, och som diskussionsämne för gemensam analys i arbetsprogrammet för arbetsmarknadens parter på europeisk nivå 2006-2008<sup>46</sup>.

Arbetsmarknadsministerierna och deras avdelningar har en avgörande roll när det gäller att övervaka tillämpningen av lagstiftningen, samla in tillförlitliga uppgifter om arbetsmarknadstrender och förändrade arbets- och sysselsättningsmönster, utarbeta verkningsfulla och avskräckande sanktioner för att bekämpa odeklarerat arbete och dolda anställningsförhållanden. När det gäller mobila arbetstagare inom vägtransport och sjötransport innebär genomförandet särskilda utmaningar med tanke på att verksamheten inom dessa sektorer sker över gränserna och offshore<sup>47</sup>.

Det bör finnas ett mer effektivt samarbete på nationell nivå mellan olika tillsynsorgan, t.ex. arbetsmiljömyndigheter, socialförsäkringsorgan och skattemyndigheter. Förbättringar i fråga om tillsynsorganens resurser och sakkunskap och deras samarbete med berörda parter kan bidra till att minska incitamenten för odeklarerat arbete.

Ett förstärkt administrativt samarbete på EU-nivå kan också hjälpa medlemsstaterna att upptäcka och åtgärda missbruk och kringgående av arbetsrättsliga bestämmelser och se till att gemenskapslagstiftningen följs. I artikel 10 i fördraget om upprättandet av Europeiska

<sup>44</sup> Se *Report V(1) The Employment Relationship*, ILO, 2005, punkt 65. Se även de problem som behandlas i *Report on the Functioning of the Transitional Arrangements set out in the 2003 Accession Treaty* samt kommissionens meddelande KOM(2006) 159 ”Vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster”.

<sup>45</sup> Rådets resolution om omvandling av odeklarerat arbete till reguljär sysselsättning - EUT C 260, 29.10.2003.

<sup>46</sup> Arbetsprogrammet för arbetsmarknadens parter på europeisk nivå, 2006–2008, 23.3.2006.

<sup>47</sup> *Road Transport Working Time Directive – Self-employed and Night Time Provisions*, planerad forskningsrapport för GD Transport och energi.

gemenskapen fastställs en allmän regel om att medlemsstaterna och EU-institutionerna har en ömsesidig plikt samarbeta och tillhandahålla stöd och att vidta lämpliga åtgärder som bidrar till att gemenskapens mål uppnås. Användningen av olagliga metoder på det internationella planet visar bara behovet av ökat samarbete på EU-nivå för att förbättra strategierna och kontrollverktygen för bedömning av arbetsvillkor och arbetsförhållanden.

#### Frågor

13. Anser du det nödvändigt att förstärka det administrativa samarbetet mellan berörda myndigheter för att de skall kunna genomföra gemenskapens arbetsrättsliga bestämmelser mer effektivt? Bör arbetsmarknadens parter delta i ett sådant samarbete?
14. Anser du att det behövs ytterligare initiativ på EU-nivå för att stödja medlemsstaternas kamp mot odeklarerat arbete?