



Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

SOC/246

"En modern arbetsrätt"

Bryssel den 20 april 2007

UTKAST TILL YTTRANDE

från facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna
om

"Grönbok – En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar"

KOM(2006) 708 slutlig

Föredragande: **Daniel Retureau**

Till medlemmarna i facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna

OBS! OBS! Detta dokument kommer att behandlas vid sammanträdet de 2 maj 2007 kl. 10.00. För att eventuella ändringsförslag skall hinna översättas måste de vara sektionssekretariatet till handa *i skriftlig form* senast den 27 april 2007 kl. 10.00 per e-post (soc@eesc.europa.eu) eller fax (32-2) 546 97 62.

Dokumentet lämnat för översättning: 11 april 2007

Handläggare: Anna Redstedt

Studiegrupp:
En modern arbetsrätt

Ordförande: Cavaleiro Brandão (PT-I)

Föredragande: Retureau (art. 62 – Le Nouail) (FR-II)

Medlemmar: Antoniou (CY-I)
Cabra de Luna (ES-III)
Cser (HU-II)
Davoust (FR-I)
Drbalová (CZ-I)
Jansson (SE-II)
Joost (EE-III)
Olsson (SE-III)
Pari (EL-I)
Pater (PL-III)
Pichenot (FR-III)
Piette (art. 62 – Verboven) (BE-II)
Schweng (AT-I)
Stöhr (DE-III)
Zöhrer (AT-II)
Zufiaur (ES-II)

Sakkunniga:

Stefan Clauwaert (för föredraganden)
ETUI-REHS
bd du roi Albert II, 5 bte 5
B-1210 Bryssel

Marie-Noëlle Auberger (för grupp III)
21, rue Lucien Sampaix
F-75010 Paris

Andrée Debrulle (för grupp II)
Chaussée de Haecht, 579
B-1031 Bryssel

Jeanne Schmitt (för grupp I)
BUSINESSEUROPE
Av. de Cortenbergh, 168
B-1000 Bryssel

Den ... beslutade kommissionen att i enlighet med artikel 262 i EG-fördraget rådfråga Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om

"Grönbok – En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar"
KOM(2006) 708 slutlig.

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den... Föredragande var Daniel Retureau.

Vid sin ...:e plenarsession den ... (sammanträdet den ...) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med ... röster för, ... röster emot och ... nedlagda röster.

*

* *

1. Inledning

1.1 Grönboken om en modern arbetsrätt har följande syften:

- Att kartlägga viktiga utmaningar på områden där det finns ett tydligt glapp mellan befintliga bestämmelser i lagar och avtal å ena sidan, och arbetslivets realiteter å den andra. Tyngdpunkten ligger på arbetsrättens tillämpning på den enskilda individen snarare än på frågor som rör kollektiv arbetsrätt.
- Att lansera en 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 hjälpa både arbetstagarna och företagen genom att underlätta övergångar på arbetsmarknaden, främja livslångt lärande och stimulera arbetstagarnas kreativitet.
- Att bidra till "bättre lagstiftning" genom att främja modernisering av arbetsrätten med beaktande av de totala fördelarna och kostnaderna samt särskilt små och medelstora företags eventuella problem.

1.2 Grönboken behandlar på ett värdefullt sätt skiftande företeelser som trepartsförhållanden, egenföretagare som i realiteten är ekonomiskt beroende av en arbetsgivare (socialt skydd, ansvar vid arbetsplatsolyckor osv.) men också översynen av "arbetstidsdirektivet" (som för närvarande är blockerat i rådet?) och den viktiga frågan om odeklarerat arbete.

- 1.3 När det gäller förslagen om modernisering av arbetsrätten, som tveklöst inte direkt ingår i EU:s behörighetsområde men där EU kan komplettera medlemsstaternas insatser, är den centrala tanken att traditionella anställningsavtal (fast anställning på heltid) och det skydd som de ger (skäl för uppsägning, uppsägningstid, avgångsvederlag) utgör ett hinder för företagens anpassning till marknadsutvecklingen och därmed ett hinder för skapandet av nya arbetstillfällen, samt att arbetsrätten därför bör ändras.
- 1.4 Kommissionen anger att debatten om grönboken inte bara avser individuella anställningsavtal utan att den också skall bidra till ett meddelande om flexibilitet och trygghet ("flexicurity") i juni 2007. Avsikten är att utveckla detta koncept, som finns i flera medlemsländer och som förefaller innebära att arbetstagarnas externa och interna flexibilitet skall kombineras med trygghet. Hur omfattande denna trygghet skall vara och hur den skall finansieras anges dock inte i detta skede. Debatten under andra halvåret i år kommer således att vidgas. Den bör då självfallet även omfatta de inslag av flexibilitet och trygghet som redan har uppnåtts via lagstiftning eller kollektivavtal och finansieringen av denna flexibilitet och trygghet, utan fokusering på en viss modell.
- 1.4.1 Kommittén understryker att "flexibilitet och trygghet" (*flexicurity*) redan har fått betydande utrymme under de senaste åren i många av kommissionens publikationer och aktiviteter, däribland i rekommendationer till regeringarna om den europeiska sysselsättningsstrategin, samt att begreppet därför redan förefaller vara tillräckligt definierat.
- 1.5 Beklagligt nog framstår grönboken i detta avseende som ett slags inledande "aptitretare" som redan nu skisserar huvuddragen i de kommande förslagen, vilka dock inte behandlas uttryckligen i det dokument som granskas av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och som även läggs fram för bedömning av hela EU:s befolkning eftersom samrådet sker helt öppet via Internet.

2. Allmänna kommentarer

- 2.1 Kommittén noterar med intresse att kommissionen har inlett en debatt om hur arbetsrätten kan stödja Lissabonmålen i en strävan efter hållbar tillväxt i kombination med fler arbetstillfällen, som också är av högre kvalitet, utöver social sammanhållning och hållbar utveckling. Vi beklagar dock att tidsfristen för samrådet är så snäv och att det saknas flera förberedande arbeten.
- 2.2 Wim Kok framhöll i sin rapport från november 2003 att man bör "främja flexibilitet i kombination med trygghet på arbetsmarknaden genom att fokusera på att förbättra arbetsorganisationen och göra traditionella och atypiska anställningsavtal mer attraktiva både för arbetstagare och arbetsgivare för att undvika framväxten av en tudelad arbetsmarknad. Synen på anställningstrygghet måste moderniseras och vidgas så att den inte bara omfattar anställningsskydd utan också stärker arbetstagarnas förmåga att förbli yrkesverksamma och fortsätta att utvecklas. Det är viktigt att skapa maximalt antal arbetstillfällen och att öka

produktiviteten genom att undanröja hindren för att starta nya företag och genom att på ett bättre sätt försöka förutse och hantera omstruktureringar".

- 2.3 Det finns skäl att påminna om alla dessa olika inslag i slutsatserna från arbetsgruppen eftersom de ger en fullständigare bild av de arbetsmarknadsreformer som görs i enlighet med den reviderade Lissabonstrategin än kommissionens grönbok, som begränsar sig till olika punkter i individuella anställningsavtal. Trots att de frågor som Wim Kok uppmärksammar är inbördes beroende och oskiljaktiga behandlar grönboken dem endast delvis och undviker frågan om "en tryggare omgivning", som behandlas i den socialpolitiska agendan.
- 2.4 Detta förenklade synsätt riskerar att leda till ett minskat förtroende bland EU:s medborgare, som redan ställer sig alltmer tvivlande till det europeiska sociala projektet. Kommissionen framställer det som en självklarhet att medlemsstaterna skall se över graden av flexibilitet i de traditionella anställningsavtalen (fast anställning på heltid) när det gäller uppsägningstid, kostnader och förfaranden vid individuell eller kollektiv uppsägning eller definitionen av "ogrundad uppsägning", trots att dessa inslag historiskt sett utgör en hörnsten i anställningstryggheten.
- 2.5 Kommittén oroas av påståendet att dagens arbetsrätt inte skulle vara förenlig med den reviderade Lissabonstrategin eftersom den hindrar sysselsättningen, och att arbetsrätten i sin nuvarande utformning inte skulle kunna garantera att företagen och arbetstagarna är tillräckligt anpassningsbara.
- 2.6 Kommittén anser att det är dags att göra en analys av varför den ambitiösa men nödvändiga strategi som fastställdes i Lissabon år 2000 har misslyckats. Vi måste dock vara försiktiga i analysen av orsakerna till detta misslyckande och undvika att enbart fokusera på arbetsrätten. Strategin, som visserligen har reviderats, måste fortfarande syfta till att Europa skall bli mer konkurrenskraftigt och återgå till full sysselsättning i ett samhälle som är mer inriktat på balans mellan familjeliv och yrkesliv och bättre anpassat till olika karriärval genom investeringar i människors anpassningsförmåga och kamp mot social utslagning.
- 2.7 Innan vi framför våra synpunkter om färdriktningen vid en eventuell modernisering av arbetsrätten i Europa vill vi fästa uppmärksamheten på en rad överväganden och initiativ från kommissionen, däribland den rapport som kommissionen har beställt av professor Alain Supiot och som uppmärksammas alltför lite i detta sammanhang samt slutsatserna från rådets (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) möten den 30 november och 1 december 2006 om "en värdig sysselsättning för alla".
- 2.8 EESK ser det också som motiverat att sätta in arbetsrätten och dess eventuella relevans i sitt sociala och ekonomiska sammanhang.

- 2.9 Har möjligen Taylor-Ford-produktionsmodellen, som i sina olika skepnader principiellt byggde på tillväxt och omfördelning i en välfärdsstat, gett upphov till en organisering och reglering av anställningsförhållandena som i dag har gjort målen för denna modell otidsenliga?
- 2.10 Vilka slutsatser kan dras av statistik om arbetsrättens skyddsram (som bara nämns i förbigående i grönboken) när det gäller positiva eller negativa konsekvenser för målet "fler och bättre jobb"?
- 2.11 Som tidigare nämnts dras uppenbarligen inga lärdomar i grönboken av den studie som kommissionen beställde av professor Alain Supiot och en expertgrupp. Studien syftar till att ur ett interkulturellt och tvärvetenskapligt perspektiv göra en longitudinell och konstruktiv undersökning av sysselsättningens och arbetsrättens framtid i ett EU-sammanhang.
- 2.12 I Supiot-gruppens slutrapport behandlas en rad ämnen som rör arbetsrättens utveckling: globaliseringen av konkurrensen och ekonomin, konsumtionsmönstrens effekter, marknadsliberaliseringen, tekniska förändringar, förändringar bland arbetstagarna (som är bättre utbildade och kvalificerade, mer självständiga, rörliga och individualistiska), men också ny praxis inom företagen när det gäller personalförvaltning, löner, krav på mångsidighet och arbetstidens flexibilitet. Supiot-rapporten behandlade frågan om flexibilitet och trygghet samt det mycket viktiga temat övergångar på arbetsmarknaden och förkunnade "slutet för modellen med linjära yrkeskarriärer".
- 2.13 Bland de specifika demokratiska krav som arbetsrätten har fört in i näringsliv och samhälle har Supiot-gruppen uppmärksammat följande fyra punkter som fortfarande är lika aktuella i debatten om grönboken:¹
- Kravet på jämlikhet, inklusive jämställdhet mellan kvinnor och män och mer allmänt icke-diskriminering, är fortfarande aktuellt eftersom detta prisma på ett bättre sätt kan synliggöra lösningar på problem i form av otrygghet och en tudelad arbetsmarknad.
 - Kravet på frihet, som innebär att arbetstagaren skyddas mot beroende, är fortfarande en lösning på problem som rör dolda anställningsförhållanden, falskt egenföretagande och svartarbete.
 - Kravet på individuell trygghet är fortfarande ett svar på den tilltagande allmänna sociala otrygghet som upplevs av arbetstagare och bidragstagare.
 - De kollektiva rättigheter som tar sig uttryck i de anställdas medinflytande över arbetets mål och mening samt över den ekonomiska utvecklingen.

¹ *Au delà de l'emploi*, éditions Flammarion 1999, s. 294 och framåt.

- 2.14 Mot bakgrund av de genomgripande och komplexa förändringar som nämns ovan beklagar kommittén att kommissionen inte orienterar debatten om modernisering av arbetsrätten och om det traditionella arbetsrättsliga skyddet i form av hälsa och säkerhet, arbetstid, betald semester osv. med inspiration från slutsatserna från den expertgrupp som kommissionen själv tillsatte 1990.
- 2.15 Grönboken visar på den stora klyfta som finns i de flesta länder mellan å ena sidan de rättsliga och avtalsrättsliga ramarna och å andra sidan de reella anställningsvillkoren på arbetsmarknaden, en klyfta som växte fram under en relativt kort tidsperiod i slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Det sägs dock ingenting om den allmänna skyddande och frigörande roll som arbetsrätten historiskt sett har spelat, bland annat via kollektivförhandlingarna, i medlemsstaterna beroende på ländernas olika kulturella, sociala, ekonomiska och rättsliga förhållanden.
- 2.16 Upprätthållandet av en viss balans mellan parterna garanteras inte bara av arbetsrätten utan även av den sociala dialogen.
- 2.17 Alla resonemang som utgår från att den traditionella arbetsrätten är ett hinder för tillväxt och sysselsättning bygger på ett förenklat och vinklat synsätt som reducerar arbetsrätten till ett ordinärt arbetsmarknadspolitiskt verktyg eller en ekonomisk variabel som kan användas för att tillgodose marknadens kortsiktiga behov.
- 2.18 Arbetsrättens fundamentala skyddande och frigörande roll borde tvärtom lyftas fram; Efterlevnaden av arbetsrätten borde säkerställas bättre eller vid behov skärpas med hänsyn till det ökande tryck på arbetstagarna som globaliseringen skapar (ökad otrygghet i en globaliserad ekonomi, trepartsförhållanden eller ekonomiska beroenderelationer). Här har Europeiska unionen en uppenbar roll att spela gentemot medlemsstaterna.
- 2.19 År 2000 lanserade den dåvarande kommissionen ett initiativ i linje med Supiot-rapporten. Avsikten var att inleda en diskussion om behovet av att se över huvudinslagen i lagstiftningen och kollektivavtalen för att de skulle medge en modern **men också** bättre organisering av arbetsförhållandena.
- 2.20 Initiativet fullföljdes inte, trots att det uppenbarligen borde ha genomförts för att förverkliga målsättningen att modernisera och förbättra arbetsvillkoren, en målsättning som den nuvarande kommissionen återupptog flera år senare men i en annan anda.
- 2.21 Kommittén känner sig, med hänsyn till ovannämnda faktum, föranledd att fråga i vilken mån kommissionen är konsekvent i sitt arbete?

2.22 EESK kan bara konstatera att det finns en rad stora brister som allvarligt underminerar resonemanget och perspektiven i grönboken. Kommittén vill därför uppmärksamma några punkter som tyvärr inte har fördjupats eller belysts:

- Strävan efter en stark ekonomisk tillväxt står inte i strid mot den sociala dimensionen i den europeiska integrationen och dess utveckling.
- Arbetsrätten kan inte reduceras till individuella anställningsavtal.
- Vi måste förverkliga den idé om "värdig sysselsättning" som har lyfts fram i samarbetet mellan EU och ILO (Internationella arbetsorganisationen) och de positiva ansatser som redovisades av medlemsstaterna och kandidatländerna i juni i samband med antagandet av ILO:s rekommendation nr 198 om arbetsförhållanden, som innehåller klara definitioner och praktiskt tillämpbara principer i avsikt att undanröja osäkerheten om existensen av ett anställningsavtal och garantera lojal konkurrens och ett effektivt skydd för arbetstagare inom ramen för ett anställningsförhållande.
- Arbetsmarknadens parter på både EU-nivå och medlemsstatsnivå har redan genom sina överenskommelser och kollektivavtal bidragit till tryggare nya former av anställningsavtal, även atypiska, och därmed visat prov på sin förmåga att anpassa arbetsförhållandena till nya villkor och överväga olika former av flexibilitet med lämpliga garantier.
- Den sociala dialogen är ett medel för samreglering och bör därför uppmuntras och effektiviseras så att den på ett bättre sätt kan sätta tydligare ramar för flexibla anställningsavtal.
- En viss trygghet i arbetsförhållandena utgör en förutsättning för ökad produktivitet eftersom otrygghet inte skapar några nya arbetstillfällen och eftersom ökad flexibilitet inte får ge upphov till fler fattiga arbetstagare.
- Lösningen får inte bestå i att man ställer arbetstagarna mot varandra och lägger ansvaret på dem själva för att hitta en lösning på arbetslösheten och på gapet mellan utbildningsnivå och kompetenskrav.
- Kommittén får intryck av att den nya referensmodell för anställningsavtal som kommissionen överväger och som är tänkt att lösa konflikten mellan arbetstagare som befinner sig "innanför" respektive "utanför" skjuter över ansvaret för att finna en utväg ur den tudelade arbetsmarknaden på arbetstagarna själva. Dessutom anser vi att om detta anställningsavtal skulle införas så skulle det inte undanröja de verkliga hindren för skapandet av nya arbetstillfällen!

2.23 Kommittén anser att tiden är inne för att göra en fullständig och grundlig analys som huvudsakligen bygger på följande:

- En utvärdering av de rättsliga systemen i medlemsstaterna i fråga om skydd, systemens mål och effektivitet samt möjligheten att utnyttja rättsliga och utomrättsliga tvistlösningsorgan och tvistlösningsförfaranden.
- Den sociala dialogens bidrag till en modernisering och förbättring av arbetsrätten, till ett värdigt arbete och kampen mot svartarbete samt till frågan om arbetsmarknadens funktionssätt och arbetets organisering inom företagen på adekvat nivå (europaisk, nationell och regional nivå, företags- och gruppnivå samt transnationell nivå).
- En undersökning av de offentliga tjänsterna och den aktiva roll som effektiva offentliga tjänster av hög kvalitet kan ha för sysselsättningen och tillväxten.
- En undersökning av företagsledning, arbetstagarnas medinflytande och kontroll- och informationsmekanismer inom arbetstagarnas representativa organisationer (särskilt inom företagsråd) i samband med anpassning till förändringar och omstruktureringar.
- Situationen för äkta egenföretagare, som har en grundläggande betydelse för att främja företagandet och skapandet av småföretag, däribland inom den sociala ekonomin, och införandet av ett fullgott skydd för ekonomiskt beroende arbetstagare.
- Främjande av ILO:s rekommendation nr 198 (2006) om arbetsförhållanden.
- Svartarbetets konsekvenser och åtgärder mot svartarbete genom en bättre europeisk samordning av de berörda myndigheterna – ett socialt Europol?
- Migrationsrörelsernas konsekvenser, som kräver ökad samordning.
- Lösningar som gynnar alla, det vill säga en förnuftig användning av flexibilitet i förhållande till företagets behov och de anställdas behov och krav, vilket innebär att arbetstagarna kan återta kontrollen över sina liv.
- Diskussioner och initiativ beträffande grundutbildning och vidareutbildning för arbetstagare som har jobb, hotas av omstruktureringar eller återgår till arbetsmarknaden efter en längre tids frånvaro av personliga skäl; ett tryggare yrkesliv, i stället för att överväga olika förslag om ett hypotetiskt "standardanställningsavtal" när det gäller (in)stabilitet, kvalitet eller produktivitet.

2.24 Det tyska ordförandeskapets dagordning, fokuseringen på arbetets "kvalitet" under det inofficiella mötet mellan EU:s arbetsmarknads- och socialministrar i januari 2007 och det brev som nyligen undertecknades av nio arbetsmarknadsministrar med ett upprop om "en nystart för ett socialt Europa", där bilagan innehöll förslag om åtgärder för sysselsättning och

flexibilitet och trygghet, har banat väg för den grundliga analys som EESK efterlyser och för en ny satsning på den sociala dimensionen i den europeiska integrationen.

3. **Särskilda kommentarer: svar och kommentarer beträffande de frågor som ställs av Europeiska kommissionen**

3.1 **Vad bör prioriteras i en ändamålsenlig reformagenda inom det arbetsrättsliga området?**

3.1.1 Arbetsrätten har inte förlorat sin giltighet som en lagstiftning som skyddar både arbetstagare och arbetsgivare. Den ger arbetstagarna en rättvis utgångspunkt för att ingå ett juridiskt bindande anställningsavtal som skapar en balans mellan rättigheter och skyldigheter, med hänsyn till att de är underställda arbetsgivarnas makt att besluta i ledningsfrågor och arbetets uppläggning. Den ger också arbetsgivarna en ytterst viktig rättslig säkerhet eftersom de olika traditionella anställningsavtalen är klart reglerade och deras huvudbestämmelser klart fastställda eller reglerade från fall till fall, även vid ensidig uppsägning. I ansvarsfrågor ger till exempel arbetsrätten både arbetstagarna och arbetsgivarna garantier och en rättslig säkerhet i samband med ersättning för och erkännande av arbetsskador och ett begränsat ansvar för arbetsgivaren om säkerhetsföreskrifterna har följts. Kollektivförhandlingarna och de rådgivande institutionerna bidrar till goda arbetsmarknadsrelationer och till möjligheten att lösa eventuella tvister.

3.1.2 Vad gäller prioriterade förändringar bör arbetsrätten, med vederbörlig respekt för lagstiftning och praxis i de olika medlemsstaterna, omfatta de nya formerna av flexibla anställningsavtal och även i fortsättningen, men under nya villkor, ge skydd och skapa balans i arbetsförhållandena samt utgöra en garant för rättslig säkerhet för parterna vid sakligt grundad uppsägning, arbetsolyckor och yrkessjukdomar. Dessutom bör en modern arbetsrätt ge utrymme för arbetstagarna att hävda rättigheter som rör deras karriär under hela deras yrkesliv så att de kan alternera mellan fortbildning, olika anställningsavtal som är bättre anpassade till deras individuella behov i arbetsliv och privatliv, befordran, omskolning osv.

3.1.3 Man bör också stärka skyddet i trepartsförhållanden och fastställa rättigheter och skyldigheter för alla berörda parter, även civilrättsligt eller straffrättsligt ansvar. De som är ekonomiskt beroende av en huvudarbetsgivare som utgör nästan hela deras kundbas eller deras enda kund och som de är underställda vid utförandet av arbetet, bör också omfattas av ett adekvat skydd, framför allt i fråga om arbetsolyckor, yrkessjukdomar och social trygghet.

3.1.4 Dessutom är det nödvändigt att bekämpa odeclarerat arbete och att formalisera arbetsförhållanden i lag. I detta sammanhang bör man öka arbetsinspektionerna, även för att mer allmänt säkerställa efterlevnaden av lagar och avtal.

3.1.5 ILO:s rekommendation nr 198 om arbetsförhållanden, som antogs vid Internationella arbetskonferensens sammanträde i juni 2006, utgör en viktig inspirationskälla för medlemsstaterna vid anpassning av arbetsrätten till den tekniska, ekonomiska och sociala

utvecklingen, som sedan mer än tjugo år tillbaka har medfört genomgripande förändringar när det gäller produktion, tjänster och handel i världen.

3.2 Kan en anpassning av arbetsrätten och kollektivavtalen bidra till ökad flexibilitet och anställningstrygghet och till minskad segmentering på arbetsmarknaden?

3.2.1 Vi vet av erfarenhet att utan effektiv lagstiftning leder spridningen av flexibla anställningsavtal till ökad segmentering på arbetsmarknaden och till större otrygghet, till exempel till lägre löner för de vanligaste anställningarna (deltid) som inte räcker för att tillgodose de grundläggande behoven och ett svagare socialt skydd (minimnivå för att få rätt till arbetslöshetsersättning, tilläggs pension och fortbildning). Man måste också ta hänsyn till arbetsdagens totala längd. Om deltidsarbetet är utspritt över dagen kan de anställda nämligen i praktiken inte utnyttja sin lediga tid.

3.2.2 Vi vet också av erfarenhet att den vanligaste formen av flexibla avtal (visstids- och deltidsanställningar) i första hand omfattar ungdomar och kvinnor som ofta vill arbeta heltid. Äldre arbetstagare har svårt att få arbete, även tillfälliga anställningar. Uppsplittningen av arbetsmarknaden kan inte skyllas på arbetstagarna. Den beror på de val som arbetsgivarna gör, och det är i sista hand arbetsgivarna som bestämmer avtalsformen. Arbetsrätten måste ha som målsättning att förhindra diskriminering mellan ungdomar, kvinnor och äldre vid anställning och lönesättning.

3.2.3 Om flexibilitet skall vara ett frivilligt val snarare än en diskriminerings effekt och om man skall öka tryggheten, göra det möjligt för arbetstagarna att leva ett självständigt liv (unga med visstidsanställning som tvingas bo kvar hos sina föräldrar på grund av för höga hyreskostnader, ensamstående föräldrar som tvingas arbeta deltid och som ofta kan beskrivas som fattiga) så krävs det genomgripande reformer av arbetsrätten i den riktning som har antytts i svaret på den första frågan, främst via tre- eller tvåpartssamtal mellan arbetsmarknadens parter på adekvat nivå, allt beroende på land.

3.3 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?

3.3.1 Kommittén kan inte besvara denna fråga för de 27 medlemsstaternas räkning. Vi vill dock framföra några specifika kommentarer och börja med att påpeka att bästa sättet att konkurrera oftast är att tänka innovativt eller att utnyttja sina kvalitetsfördelar.

3.3.2 De reella produktivetsfaktorena är arbetstagarnas kompetens, och därmed utbildning och erfarenhet, samt tillämpning av ny teknik, vilket förutsätter både offentliga och privata investeringar i utbildning samt forskning och utveckling (det saknas framför allt privata investeringar i Europa).

- 3.3.3 Bestämmelserna (i lag eller avtal) måste således syfta till att underlätta utbildning och anpassning till ny teknik inom ramen för arbetet eller yrkeslivet och tillämpas rättvist för de olika yrkeskategorierna. Företag som vill bygga upp kompetens och behålla den måste bära en kostnad, men den kommer att ge dem konkurrensfördelar. Lagstiftningen kan främja ökad kompetens och bättre kvalifikationer genom att reglera eller underlätta tillgång till finansiering och utbildningsstrukturer samt rätt till utbildning (tjänstledighet för utbildning, inarbetad tid) under yrkeslivet (och under olika avtal och arbetsgivare) i enlighet med befintliga eller framtida lagar och praxis samt kollektivavtal².
- 3.3.4 Gemensamma utbildningsinsatser och gemensam lokal finansiering för till exempel små och medelstora företag kan främjas via lagstiftning för att sprida kostnaderna över lokalområdet, eftersom det är omöjligt för mikroföretag och oberoende arbetstagare att anordna och finansiera utbildning under längre tid, förutom att förvärva kunskaper i själva arbetet.
- 3.3.5 Arbetsrätten i vid mening kan dock endast i begränsad utsträckning (fortbildning, medinflytande) reglera de villkor som krävs för att hantera ny teknik och anpassning till industriella och sociala omvandlingar. Högre utbildning, forskning, riskkapital, företagskuvöser och innovationscentrum spelar också en viktig roll i en konkurrenskraftig och samordnad industripolitik på regional, nationell och europeisk nivå.
- 3.4 **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?**
- 3.4.1 Ett sådant synsätt är svårt att acceptera. "Flexicurity" definierades först som ett medel för att göra det lättare att säga upp ett avtal eller ändra dess varaktighet och arbetstiden men med ökad trygghet, som dock inte definierades. Men ju flexiblare avtalet är, desto sämre är anställningstryggheten, vilket i sin tur skulle kräva starkare skydd (socialt skydd, trygga yrkeskarriärer eller trygghet under yrkeslivet).
- 3.4.2 Frågan förutsätter att flexibilitet skapar arbetstillfällen; inga fakta eller bevis bär upp detta påstående. Tryggheten är i högre grad kopplad till sociallagstiftningen, som inte behandlas i grönboken.

² Se OECD, PISA 2003 och PISA 2006 om utbildningssystemens effektivitet; de nordiska länderna placerar sig högt, med Finland i topp.

- 3.5 **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?**
- 3.6 Verkligt väl genomtänkta stödåtgärder för arbetslösa måste, under alla förhållanden och oavsett graden av anställningstrygghet, kombineras med seriös utbildning eller trovärdig omskolning, och en "aktiv arbetsmarknadspolitik" innebär inte att man skall vara "skyldig att acceptera alla arbeten som erbjuds, även lågkvalificerade och lågavlönade, för att inte förlora sin rätt till bidrag".
- 3.7 Lösningarna måste variera från land till land beroende på historiska och sociala förhållanden samt på kollektivförhandlingarnas roll. Subsidiaritetsprincipen bör spela en viktig roll i arbetsrättsliga frågor, även vid genomförandet av EU-direktiv, oavsett om direktiven har sitt ursprung i en europeisk ramavtal eller i ett gemenskapsinitiativ. EU måste självfallet också ta sitt ansvar, uppmuntra förhandlingar och lägga fram konkreta förslag på sina behörighetsområden, utan att blanda ihop "bättre lagstiftning " med "avreglering".
- 3.8 **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?**
- 3.8.1 Det är viktigt att det finns solida och bestående regelverk som underlag för fortbildning och övergångar på arbetsmarknaden. Lagstiftningens och kollektivavtalens respektive tyngd varierar i de "modeller" som finns i de olika länderna, som präglas av varierande rättsliga och sociala förhållanden, facklig organisationsgrad och seder och bruk beroende på ländernas socialhistoriska utveckling och förmåga att på mycket lång sikt säkerställa efterlevnaden av de åtaganden som arbetsmarknadens parter har enats om.
- 3.8.2 Det skulle kräva att man skapar ett verkligt skyddsregelverk för löntagarna. En försvagning av skyddet i individuella anställningsavtal och av de bestämmelser i sociallagstiftningen som bär upp dem är inte en förutsättning för att åstadkomma tryggare karriärvägar under hela yrkeslivet.
- 3.8.3 Det system som införs bör innefatta såväl anställningsavtal – och systemet måste förankras i institutioner som garanterar stöd vid övergångsperioder, ekonomiskt stöd (formerna för finansieringen skall förhandlas fram eller diskuteras) – som offentliga, kollektiva och gemensamma utbildningsinrättningar eller utbildningsarrangemang på arbetsplatsen (kompetensföretag) med erkännande av de kvalifikationer som uppnåtts.

3.8.4 Det är på detta område som arbetsrätten på ett effektivt sätt skulle kunna bidra till Lissabonmålen, både för att främja kunskapssamhället och garantera en trygghet som gör det möjligt för arbetstagarna att planera sitt liv och sin framtid, vilket i sin tur bidrar direkt till produktiviteten och arbetets kvalitet.

3.9 **Behövs större tydlighet i medlemsstaternas rättsliga definitioner av anställning och egenföretagande för att underlätta övergångar mellan dessa sysselsättningssituationer?**

3.9.1 En debatt om denna fråga skulle mycket väl kunna utgå från ingående komparativa studier, men frågan är i hög grad teoretisk eftersom en harmonisering av arbetsrätten eller de sociala trygghetssystemen inte är aktuell. Medlemsstaternas rättsliga definitioner och rättspraxis har visat sig fungera, och det förefaller lämpligare att bevara dem eftersom det finns en klar uppdelning mellan arbetsrätten och civilrätten (handelsrätten).

3.10 **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?**

3.10.1 Allt beror på vad man lägger in i dessa "minimirättigheter som tillämpas på arbetsvillkoren". Om det handlar om till exempel arbetstidens längd, flexitid och löner så regleras de av anställningsformen och de lagstadgade allmänna villkoren.

3.10.2 Rättigheter som medinflytande, grundläggande friheter, principen om jämställdhet och icke-diskriminering, rätt till skydd mot oförutsedda händelser – olyckor, sjukdomar, arbetslöshet osv. – är självfallet till sin natur oberoende av anställningsavtalet eftersom de är grundläggande rättigheter. Det vore helt uteslutet att acceptera att de betecknas som "minimikrav" och omfattas av "större flexibilitet".

3.10.3 Är det kanske ett "rättighetsöverskott" som är orsaken till arbetslösheten? Fler arbetstillfällen är inte ett resultat av att man förhandlar bort vissa rättigheter utan av behovet av arbetskraft under tillväxtperioder.

3.11 **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"?**

3.11.1 Arbetsrätten vilar på en sociallagstiftning som är bindande för alla parter. Uppdragsgivaren måste ha en viss möjlighet att kontrollera eller övervaka sina underleverantörer och vidta försiktighetsåtgärden att skriva in vissa principer (efterlevnad av sociala och tekniska normer) i kontrakten om de inte oavsiktligt vill bli medskyldiga till överträdelse av arbetsrätten eller andra nationella normer som är tillämpliga på arbetsplatsen.

- 3.11.2 Ett solidariskt ansvar i kombination med uppdragsgivarens rätt att vidta rättsliga åtgärder mot försumliga underleverantörer förefaller vara den lösning som bäst värnar om arbetstagarnas rättigheter, eftersom de själva har mycket svårt att försvara sig om underleverantören har sitt säte i ett annat land, eventuellt i tredje land. Regeln om solidariskt ansvar för arbetsvillkoren och lönegarantin bör tillämpas oavsett om uppdragsgivaren är en privatperson- eller en juridisk offentlighetsrättslig person, eller en blandform.
- 3.11.3 Utländska underleverantörer måste göra inbetalningar till kassor eller institutioner som garanterar betalning av löntagarnas fordringar om arbetsgivaren skulle vara försumlig. Bestämmelser om ersättning för eventuell hemresa bör också ingå i uppdragsgivarens skyldigheter om underleverantören inte uppfyller sina skyldigheter.
- 3.11.4 Ett problem vid arbetsförhållanden med tre eller fler parter är att risken är större för de anställda/arbetstagarna att en av länkarna i kedjan brister och att ansvaret späds ut. Endast solidariskt ansvar mellan uppdragsgivaren å ena sidan och samtliga underleverantörer å den andra erbjuder ett skydd som är fullgott nog för att säkerställa respekten för rättigheterna och betalning av löner och sociala avgifter.
- 3.12 **Behövs det ett förtydligande av anställningsstatusen för personal som hyrs ut av bemanningsföretag?**
- 3.12.1 Med utvidgningen läggs nya problem till de gamla, och avsaknaden av en rättslig ram i EU skulle innebära en risk för missbruk, till exempel kringgående av lagen om tillfällig utstationering av arbetstagare. Blockeringarna måste lösas i rådet.
- 3.13 **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?**
- 3.13.1 Gällande direktiv från 1993 ger, under förutsättning att också EG-domstolens rättspraxis införlivas, en skyddsram som vid behov kan förbättras, kompletteras eller utvecklas på nationell nivå, bland annat via kollektivförhandlingar på olika nivåer.
- 3.13.2 Det ligger underförstått i frågan att det finns ett direkt samband mellan arbetstidens längd/omfattning och risken för olyckor eller hälsoproblem. Det finns i själva verket ett direkt samband, och en förkortning av den lagstadgade arbetstiden kan göra det möjligt att skapa många nya arbetstillfällen och samtidigt minska risken för olyckor och sjukdomar i arbetet.

- 3.14 **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?**
- 3.14.1 Se svaret på fråga 1 och ILO:s rekommendation 198. I och med de nuvarande nationella skillnaderna bör definitionen förbli medlemsstaternas behörighet, eftersom den inte bara berör anställningsavtal utan också sociallagstiftningen (definition av bidragsberättigade, bidragsvillkor).
- 3.14.2 EU-direktiven tycks inte förorsaka några egentliga problem eftersom de definierar vilka personer som avses utifrån lagstiftningens natur. Det behövs tveklöst en ingående undersökning av detta ämne innan man överväger en eventuell ändring.
- 3.15 **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?**
- 3.15.1 Arbetsmarknadsparternas har en omistlig roll, i samband med den sociala dialogen och i enlighet med fördragen och den sociala stadgan, vid tillämpningen och efterlevnaden av gemenskapens arbetsrätt.
- 3.16 **Anser du att det behövs ytterligare initiativ på EU-nivå för att stödja medlemsstaternas kamp mot odeklarerat arbete?**
- 3.16.1 Eurostats roll bör utökas för att vi skall kunna få en bättre förståelse av förhållandena i de olika länderna. Det finns tecken på att det informella arbetet eller svararbetet underskattas vid beräkningen av medlemsstaternas BNP. Om orsakerna snarare kan tillskrivas de speciella förhållandena i de enskilda medlemsstaterna, vilket några studier ger vid handen, så är det framför allt medlemsstaternas egna insatser som måste stödjas och uppmuntras.
- 3.16.2 Men eftersom vi har dålig kännedom om dessa fenomen behövs det ytterligare kunskaper om sambandet mellan dessa arbetsformer och varumärkesförfalskning, de kriminella nätverkens inblandning i odeklarerat arbete och kopplingen till olaglig invandring. Det skulle motivera ett aktivt rättsligt samarbete inom EU och en utökad roll för EU eftersom dessa arbetsformer dessutom påverkar inre marknaden och konkurrensen.