

EUROPAPARLAMENTET

2004



2009

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

PRELIMINÄR VERSION
2007/2023(INI)

17.4.2007

FÖRSLAG TILL BETÄNKANDE

om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar
(2007/2023(INI))

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

Föredragande: Jacek Protasiewicz

PR_INI

INNEHÅLL

	Sida
FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION	3
MOTIVERING	8

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS RESOLUTION

om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar (2007/2023(INI))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av kommissionens grönbok – En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar (KOM(2006)0708),
- med beaktande av Europeiska sociala stadgan,
- med beaktande av högnivågruppens rapport om socialpolitikens framtid i den utvidgade Europeiska unionen från maj 2004,
- med beaktande av kommissionens rapport om gemenskapens Lissabonprogram och dess genomförande 2006 (SEK(2006)1379),
- med beaktande av kommissionens socialpolitiska agenda 2006–2010,
- med beaktande av de nationella reformprogram inom ramen för Lissabonstrategin som medlemsstaterna har lagt fram,
- med beaktande av kommissionen meddelande – Ett konkurrenskraftigt Europa i världen (KOM(2006)0567),
- med beaktande av kommissionens meddelande – Integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning (2005–2008) (KOM(2005)0141),
- med beaktande av Europeiska rådets slutsatser i mars 2000, mars 2001, mars och oktober 2005, samt mars 2006,
- med beaktande av sin resolution av den 23 mars 2006 om demografiska utmaningar och solidaritet mellan generationerna¹,
- med beaktande av sin resolution av den 6 september 2006 om en europeisk social modell för framtiden²,
- med beaktande av artikel 45 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor och yttrandena från utskottet för ekonomi och valutafrågor, utskottet för industrifrågor, forskning och energi, utskottet för den inre marknaden och konsumentskydd, samt utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (A6-.../2007), och av följande skäl:

¹ EUT C 292 E, 1.12.2006, s. 131.

² P6_TA(2006)0340.

- A. Ekonomisk tillväxt är en nödvändig förutsättning för ökad sysselsättning.
- B. I en tid av globalisering, snabb teknisk utveckling och ökad konkurrens på grund av förändringar i konsumenternas efterfrågan, är moderniseringen av arbetsrätten avgörande för att både företag och arbetstagare skall kunna anpassa sig framgångsrikt.
- C. Ett av tecknen på att arbetsmarknaden håller på att förändras är förekomsten av nya kontraktsformer, som blir allt populärare i EU, både på grund av att arbetsgivarna tvingas reagera på de förändrade marknadsvillkoren och till följd av arbetstagarnas förväntningar, särskilt hos småbarnsföräldrar och unga som utbildar sig och vill ha större frihet att bestämma sin arbetstid för att kunna skapa en bättre balans mellan familj, arbete och utbildning.
- D. Deltidsanställningar har utgjort omkring 60 procent av de nya arbetstillfällena i EU sedan 2000, det vill säga mer än den vanliga heltidssysselsättningen, och 68 procent av deltidsarbetstagarna är nöjda med längden på sin arbetstid.
- E. Av dem som ingick icke-standardiserade anställningsavtal 1997 hade omkring 60 procent fått standardiserade anställningsavtal 2003, vilket tyder på att en större bredd när det gäller anställningsavtal både är ett effektivt sätt att få in nykomlingar på arbetsmarknaden och att göra det möjligt för dem som inte har heltidsanställning – frivilligt eller ej – att bibehålla kontakten med arbetsmarknaden.
- F. Nya arbetsformer används i stor utsträckning av arbetstagare som vill få ett lagligt arbete och egenföretagande är ofta förstahandsvalet för de över 40 som annars skulle ha svårt att få arbete, vilket innebär att dessa nya arbetsformer bidrar till att minska arbetslösheten och det olagliga arbetet, och till att lösa problemen med den åldrande befolkningen i EU.
- G. I vissa medlemsstater bidrar kollektivförhandlingar till en flexibel arbetsmarknad, medan det i många andra länder med andra traditioner och sociala villkor endast är en liten procentandel av arbetstagarna som är fackligt anslutna.
- H. Åtgärder på EU-nivå måste respektera medlemsstaternas behörighet i fråga om arbetsrätten och även respektera tillskotts- och proportionalitetsprincipen.
 - 1. Europaparlamentet välkomnar grönboken om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar och betonar att det främsta syftet med att ändra arbetsrätten i EU bör vara att skapa fler arbetstillfällen och därmed bidra till att förverkliga målen för Lissabonstrategin.
 - 2. Europaparlamentet anser att om arbetsrätten skall kunna möta 2000-talets utmaningar måste den i stor utsträckning inriktas på sysselsättningstrygghet i stället för att skydda vissa arbetstillfällen, och därmed göra det lättare att komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden, både för dem som inleder sitt yrkesliv och för dem som – oavsett om det är frivilligt eller ej – står utan fast anställning.

3. Europaparlamentet konstaterar att ett stöd för en flexibel arbetsrätt inte bara är avgörande för att förbättra EU:s ekonomiska konkurrenskraft utan också uppfyller arbetstagarnas skiftande behov, beroende på vilket skede i livet de befinner sig i och vilka anställningsmöjligheter de har, men erkänner samtidigt att flexibilitet måste åtföljas av stöd för de arbetstagare som befinner sig i en övergångsperiod från en anställningsform till en annan.
4. Europaparlamentet är övertygat om att en flexibel och rättvis sysselsättning måste bygga på minsta grundläggande rättigheter (ett "rättighetsgolv") som bör omfatta icke-diskriminering, skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet, samt bestämmelser om arbetstid, men betonar samtidigt att dessa frågor bör avgöras på medlemsstatsnivå beroende på skillnader i traditioner och socioekonomiska förhållanden, men också med hänsyn till proportionaliteten och utan att äventyra skapandet av nya arbetstillfällen.
5. Europaparlamentet anser att en alltför sträng arbetsrätt skulle kunna avskräcka arbetsgivare från att anställa ny arbetskraft, till och med under perioder av ekonomisk tillväxt, och därmed göra det svårare att få anställning, särskilt för kvinnor, arbetstagare som är på väg in på arbetsmarknaden och äldre arbetstagare som vill fortsätta att arbeta efter pensionsåldern.
6. Europaparlamentet konstaterar att alltför strikta anställningsavtal är en viktig orsak till att arbetsgivare och arbetstagare väljer svartarbete, och anser därför att bästa sättet att bekämpa detta fenomen är att göra det lättare att få lagliga arbeten. Parlamentet insisterar på att alla medlemsstater skall undanröja onödiga och alltför restriktiva byråkratiska krav på anställningar och minska onödiga lönebidrag.
7. Europaparlamentet ställer sig bakom rådets målsättning att mobilisera alla nationella resurser och gemenskapsresurser som krävs för att utveckla en kompetent, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och arbetsmarknader som kan möta de utmaningar som följer av de kombinerade effekterna av globaliseringen och den åldrande befolkningen i EU.
8. Europaparlamentet anser att individens motivation och vilja är de viktigaste faktorerna när det gäller livslångt lärande, kräver att en utbildningsmarknad och skolor som uppfyller arbetsmarknadens behov och arbetstagarnas och arbetsgivarnas enskilda förväntningar skall utvecklas, och anser att det är angeläget att studier i entreprenörskap och personlig karriärförvaltning införs i skolornas studieplaner.
9. Europaparlamentet pekar på det brådskande behovet av att förbättra utbildningsnivån hos EU:s befolkning och uppmanar kommissionen, medlemsstaterna och arbetsgivarna att betrakta livslångt lärande som en god investering i utvecklingen av humankapitalet och som det effektivaste sättet att bryta långtidsarbetslösheten.
10. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att ta hänsyn till de enorma skillnaderna i arbetsmarknadstraditioner och verkliga förhållanden i medlemsstaterna, samt till deras olika utvecklingsnivå, som innebär att det varken är möjligt eller nödvändigt med en harmonisering av arbetsrätten på EU-nivå, och betonar att införandet av ny lagstiftning inte är ett universalmedel mot bristande tillämpning av befintliga bestämmelser.

11. Europaparlamentet anser att gränsarbetares rättigheter skyddas på lämpligt sätt i lagstiftningen, men att målsättningen att anta en enhetlig definition av arbetstagare och egenföretagare i gemenskapslagstiftningen är orealistisk på grund av de stora socioekonomiska skillnaderna och varierande traditionerna i de enskilda medlemsstaterna.
12. Europaparlamentet begär att den öppna samordningsmetoden skall tillämpas inom det sysselsättnings- och socialpolitiska området som ett lämpligt instrument för att utbyta god praxis för att bäst kunna möta gemensamma utmaningar på ett flexibelt och öppet sätt och ta hänsyn till de olika villkor som är av avgörande betydelse för arbetsmarknaderna i enskilda medlemsstater.
13. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att fortsätta samla in och analysera uppgifter om de nationella arbetsmarknaderna för att se till att utbytet av god praxis inom sysselsättningspolitiken i de enskilda medlemsstaterna bygger på tillförlitliga uppgifter.
14. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att se över socialförsäkringssystemen, särskilt dem som omfattar arbetslöshetsersättning, för att skapa anställningsincitament. Parlamentet anser att det effektivaste sättet att bekämpa arbetslösheten är att förkorta arbetslöshetsperioderna, och uppmanar därför medlemsstaterna att förkorta den genomsnittliga arbetslöshetstiden i EU.
15. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att erkänna att lagstiftningen har en enorm inverkan på företagets beteende och att deras förtroende för stabila, tydliga och tillförlitliga bestämmelser är en avgörande faktor när de fattar beslut om att skapa fler arbetstillfällen.
16. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att överväga att införa en automatisk mekanism i EU:s rättspraxis för att systematiskt undersöka gemenskapslagstiftningens konsekvenser för skapandet av arbetstillfällen inom EU.
17. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att inleda en informationskampanj för att uppmärksamma de negativa konsekvenser som svartarbeten kan ha för de nationella socialförsäkringssystemen, de offentliga finanserna och för arbetstagarna själva.
18. Europaparlamentet betonar arbetsmarknadens parter roll för att informera och utbilda arbetstagare och arbetsgivare om deras rättigheter och skyldigheter i ett anställningsförhållande och för att tillämpa den befintliga lagstiftningen på detta område, och uppmanar därför kommissionen att ge tekniskt stöd för att utveckla starka arbetsgivarorganisationer och att uppmuntra dem att samarbeta med sina motsvarigheter i andra EU-länder för att visa de fördelar som följer av att arbetsgivare uppfyller sina skyldigheter gentemot arbetstagarna.
19. Europaparlamentet pekar på den positiva funktion som kollektivförhandlingar kan fylla för att öka företagets produktivitet och därmed främja ökad sysselsättning, och pekar på möjligheten att ändra lagstiftningen för att stärka sådana avtals betydelse på företagsnivå.
20. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att kontinuerligt samarbeta med arbetsmarknadens parter inom ramen för programmet "Bättre lagstiftning" och minska de

administrativa bördorna för företagen, särskilt små och medelstora företag och nya företag, som har stor betydelse för att skapa nya arbetstillfällen.

21. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att minska begränsningarna för tillträdet till sina arbetsmarknader och därmed förbättra arbetstagarnas rörlighet inom EU och göra det möjligt att snabbare förverkliga målen för Lissabonstrategin.
22. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.

MOTIVERING

Syftet med kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar är att inleda en offentlig diskussion inom EU om hur arbetsrätten kan moderniseras för att möta de stora utmaningar som framför allt är en följd av globaliseringen och den åldrande befolkningen i EU. Att utveckla arbetsrätten i denna riktning förefaller vara avgörande om de två viktigaste målen i Lissabonstrategin – att göra EU till världens mest konkurrenskraftiga ekonomi 2010 och att skapa höga sysselsättningsnivåer – skall uppnås.

Eftersom det bara är möjligt att skapa ökad sysselsättning tillsammans med ekonomisk tillväxt, måste man i moderniseringen av arbetsrätten ta hänsyn till förväntningarna hos såväl arbetstagare som arbetsgivare. Dessa förväntningar är faktiskt inte helt motstridiga i EU, där en konfliktbaserad kultur – den filosofiska grunden för arbetsrätten, som ursprungligen var avsedd att skydda den svagare parten i anställningsförhållandet – gradvis håller på att ersättas av en samarbetsbaserad kultur. I dag är det en gemensam målsättning för arbetstagare och arbetsgivare att kunna anpassa sig till de föränderliga villkoren till följd av snabb teknisk utveckling, ökad konkurrens – en följd av globalisering och ändrad efterfrågan från konsumenterna – och även av den mycket snabba utvecklingen inom tjänstesektorn. Vid toppmötet i Hampton Court i oktober 2005 antog Europeiska rådet med hänsyn till dessa faktorer ett meddelande från kommissionen om europeiska värderingar i en globaliserad värld, där medlemsstaterna uppmanades att tillämpa en aktiv arbetsmarknadspolitik och att främja flexibilitet och anpassningsförmåga för att ”skydda människor snarare än arbetstillfällen”. I meddelandet påpekades också behovet av att förbättra lagstiftningen på EU-nivå för att ”befria näringslivet och medborgarna från onödiga kostnader och byråkrati”.

Grönboken förefaller vara en fortsättning på tankegången att det är nödvändigt att skapa en mer flexibel arbetsrätt. Detta betyder inte ett radikalt avskaffande av obligatoriska normer för anställningstrygghet, men kan kräva förändringar av dessa normers kvalitet för att avspegla en övergång från begreppet ”anställningstrygghet” till ”sysselsättningstrygghet” och från tanken på ”trygghet i en anställning” till att vara ”säker på att få anställning”. En arbetsrätt som i huvudsak är inriktad på att skydda arbetstagare som har standardiserade anställningsförhållanden som bygger på tillsvidareavtal avskräcker inte dem som har okonventionella anställningar från att svara flexibelt på marknadens behov. En alltför strikt reglering av arbetsmarknaden inverkar negativt på den ekonomiska tillväxten och den ökade sysselsättningen, avskräcker arbetsgivare från att erbjuda lagliga arbetstillfällen och uppmuntrar både arbetsgivare och arbetstagare att vända sig till den svarta marknaden.

Bristen på flexibilitet i arbetsrätten leder också till att alternativa anställningsformer utvecklas, och statistiken visar att dessa former ökar anställningsmöjligheterna för de människor som står i början av sitt arbetsliv och för dem i pensionsåldern som vill återgå till arbetet efter ett uppehåll. De ger också unga studenter eller småbarnsföräldrar en enkel möjlighet att kombinera arbete med studier eller familj. Med hänsyn till att dessa anställningsformer blir allt populärare och deras gynnsamma effekter i fråga om att göra det lättare att komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden, måste arbetsrätten respektera dessa former, men samtidigt skydda de berörda arbetstagarna från diskriminering och se till att vissa

minimirättigheter respekteras, vilka skall fastställas i enlighet med traditionerna och de socioekonomiska förutsättningarna i varje medlemsstat. Det finns emellertid inget behov av att försöka undanröja skillnaderna mellan traditionella och andra former av anställningar. Att upprätta gemensamma minimistandarder för alla anställningsformer skulle inte bara vara mycket svårt utan även kunna leda till att nya hinder uppstår för tillträdet till den lagliga arbetsmarknaden för många socialgrupper, bl.a. dem som är mest sårbara för marginalisering.

Inrättandet av nya enhetliga standarder och definitioner på EU-nivå bör ske med särskild försiktighet. Skillnaderna mellan medlemsstaterna är så stora att ett införande av sådana enhetliga åtgärder skulle kunna leda till att den ekonomiska effektiviteten minskar och därmed påverkar sysselsättningsnivåerna negativt. EU har en imponerande uppsättning förordningar som styr arbetsmarknaden och det finns inget behov av att införa fler. Däremot finns det ett behov av en rutinmässig översyn av den befintliga lagstiftningen för att bedöma dess effekter på företagen, särskilt små och medelstora företag, och på sysselsättningsnivåerna i EU.

I detta sammanhang vore det utan tvekan bra för medlemsstaterna att bedriva en djärvare politik för att fullborda den inre marknaden, särskilt i fråga om fri rörlighet för arbetstagare och tjänster. Gemenskapsinstitutionernas insatser bör leda till att hinder och svårigheter på överstatlig nivå undanröjs, eftersom detta fortfarande är en viktig faktor som hämmar den ökade rörlighet för EU-medborgarna som är nödvändig för den ekonomiska tillväxten och därmed för sysselsättningen. Den öppna samordningsmetoden bör användas som en ram för ett mer dynamiskt utbyte av positiva erfarenheter mellan medlemsstaterna om hur man för en aktiv arbetsmarknadspolitik.

I kommissionens rapport om flexibilitet och säkerhet på EU:s arbetsmarknader påpekas särskilt att kompetent utbildning för arbetslösa ur ett långsiktigt perspektiv är mycket mer effektivt för att hjälpa dem att klara sig på arbetsmarknaden. Därför måste större vikt läggas vid såväl tillgång som kvalitet i utbildning för både arbetstagare och arbetslösa. Eftersom individens motivation är en avgörande faktor för att en inlärningsprocess skall lyckas bör också lämpliga kurser, t.ex. i entreprenörskap och personlig karriärförvaltning, vara ett stående inslag i skolornas läroplaner.

Lissabonstrategins mål för yrkesverksamhet har uppnåtts i fyra EU-länder som skiljer sig avsevärt från andra länder i fråga om antalet och aktivitetsnivån i sina fackföreningar. Men den sociala dialogen i frågor som är avgörande för den ekonomiska utvecklingen och därmed för en ökad sysselsättning behövs överallt. Utöver dialogen på EU-nivå och på nationell nivå bör också värdet av en dialog på näringslivsnivå lyftas fram, eftersom den skapar bättre möjligheter för att bemöta ändrade marknadsvillkor. En sund social dialog gör det möjligt att lösa spänningar och skapa förtroende mellan arbetstagare och arbetsgivare. Arbetsmarknadens parter kan bidra positivt genom att uppmuntra dem som befinner sig utanför arbetsmarknaden att utnyttja alternativa anställningsformer i situationer där traditionella anställningsavtal inte finns att tillgå. Sådana alternativ är bättre än arbetslöshet. Kommissionen och medlemsstaternas regeringar bör stödja utvecklingen av starka arbetsmarknadsparter och – när det gäller arbetsrätten – uppmuntra samarbete och utbyte av positiva erfarenheter mellan organisationer, samt främja utbildning och informationskampanjer för arbetstagare och

arbetsgivare om arbetstagares rättigheter och om de negativa effekterna av att bryta mot arbetsrätten.