



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 24.10.2007  
KOM(2007) 627 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET,  
EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA  
KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN**

**Resultaten av det offentliga samrådet om kommissionens grönbok ”En modern  
arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar”**

{SEC(2007) 1373}

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET,  
EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA  
KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN**

**Resultaten av det offentliga samrådet om kommissionens grönbok ”En modern  
arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar”**

**1. INLEDNING**

Genom att anta en grönbok om ”En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar”<sup>1</sup> inledde kommissionen en offentlig debatt i EU om hur arbetsrätten kan stödja Lissabonstrategins mål om en hållbar tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen. I grönboken diskuteras arbetsrättens och kollektivavtalens roll när det gäller att föra vidare ”flexicurity”-agendan (som syftar till att skapa balans mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden) för att främja en rättvisare, bättre anpassad och mer integrerad arbetsmarknad som bidrar till att stärka EU:s konkurrenskraft. Grönboken syftar särskilt till att kartlägga de huvudsakliga utmaningarna när det gäller att anpassa arbetsrätten till förändrade realiteter i arbetslivet, få alla berörda parter att delta i en öppen debatt om hur arbetsrätten kan bidra till att främja flexibilitet och säkerhet, stimulera till diskussion om hur flexibla och tillförlitliga avtalsförhållanden i kombination med rättigheter kan främja skapandet av arbetstillfällen och underlätta övergångar på arbetsmarknaden samt och bidra till arbetet för en bättre lagstiftning.

Den offentliga debatten om moderniseringen av arbetsrätten förväntades inte leda till ett snabbt samförstånd eller skapa en grund för en modell för lagstiftningsåtgärder. Eftersom så vitt skilda åsikter fördes fram vid samrådet var det svårt att urskilja några särskilda samförståndslinjer, men detta bekräftar samtidigt att det var relevant att på europeisk nivå inleda en debatt som redan förts i många medlemsstater och att detta skedde vid en lämplig tidpunkt.

Nivån och kvaliteten på den debatt som inleddes genom grönboken motsvarade kommissionens förväntningar. Över 450 svar inkom till kommissionen från aktörer av alla slag – statliga och regionala förvaltningar, nationella parlament, arbetsmarknadens parter på europeisk och nationell nivå, icke-statliga organisationer, företag, forskare, rättsliga experter och privatpersoner. Svaren visar att deltagarna i samrådet till övervägande del är fullt medvetna om de utmaningar som den framväxande europeiska arbetsmarknaden innebär, bl.a. på grund av ökad rörlighet för arbetstagarna och ökad affärsverksamhet över gränserna. Debatten fungerade också som fokuspunkt för den allmänna opinionen och medieintresset eftersom många regeringar även inledde ett samråd på nationell nivå med arbetsmarknadens parter, offentliga myndigheter och oberoende experter. De diskussioner som fördes inom en rad olika EU-kommittéer för den sektoriella sociala dialogen var en särskilt

---

<sup>1</sup> KOM (2006) 708, 22.11.2006.

positiv utveckling, som ledde till att flera gemensamma ståndpunkter antogs av arbetsmarknadens parter<sup>2</sup>.

Även EU-institutionerna bidrog aktivt till debatten. En preliminär diskussion om grönboken hölls bland EU-medlemsstaternas ministrar för sysselsättning och socialpolitik vid rådets (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) möte i Bryssel den 1 december 2006. Frågan diskuterades vidare vid ett möte i Berlin den 18 januari 2007 under det tyska ordförandeskapet. I de slutsatser som lades fram av ordförandeskapet framhålls ”flexicurity” som en lämplig strategi. Där betonas även värdet av standardmodellen med tillsvidareanställning på heltid som en hörnsten för anställningsförhållandena i EU, samtidigt som andra mer flexibla anställningsformer kan användas för att tillgodose särskilda behov och ta hänsyn till enskilda situationer<sup>3</sup>.

Europaparlamentet antog den 11 juli 2007<sup>4</sup> en resolution som är ett positivt gensvar på grönboken, eftersom den europeiska dimensionen av de arbetsrättsliga frågor som diskuteras i grönboken lyfts fram. Europaparlamentets resolution antogs av en stor majoritet<sup>5</sup>, vilket visar att det finns ett anmärkningsvärt brett samförstånd om en rapport som i varje skede skapat stor debatt.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog ett yttrande om grönboken<sup>6</sup>, där man uttrycker missnöje dels över tidpunkten för samrådet och den använda metoden, dels över vissa aspekter som ligger till grund för analysen.

Flexibla och tillförlitliga anställningsavtal som sluts på grundval av en modern arbetsrätt är ett av de fyra nyckelinslagen i en vidare ”flexicurity”-strategi vid sidan av strategierna för livslångt lärande, aktiva arbetsmarknadsåtgärder och moderna sociala trygghetssystem. Detta enligt kommissionens meddelande ”*Gemensamma principer för ”flexicurity”*”: *Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*”<sup>7</sup> som antogs den 27 juni 2007.

Syftet med detta meddelande är att ge en sammanfattning av resultaten av det offentliga samrådet som inleddes genom grönboken och att redovisa de viktiga politiska frågor som väckts. Kommissionen lägger här fram en objektiv sammanfattning av de synpunkter som deltagarna fört fram, men tar inte ställning i enskilda frågor och svarar inte för riktigheten hos faktainnehållet i svaren. Som bilaga tillhandahålls ett arbetsdokument från kommissionen med en mer detaljerad genomgång av svaren. Detta meddelande är motiverat med hänsyn till behovet av att skapa öppenhet och insyn. I detta syfte publiceras också alla svaren från samrådet<sup>8</sup>. I

---

<sup>2</sup> T.ex. inom den audiovisuella sektorn, scenkonst samt regional och kommunal sysselsättning.

<sup>3</sup> Ordförandeskapets slutsatser, informellt möte med sysselsättnings- och socialministrarna i Berlin den 19 januari 2007.

<sup>4</sup> P6\_TA-PROV (2007) 339.

<sup>5</sup> 479 röster för, 61 mot och 54 nedlagda röster.

<sup>6</sup> CESE 398/2007, 30.5.2007, antaget med majoritet (140 för, 82 mot och 4 nedlagda röster). Ett alternativt yttrande (från företrädare för Grupp I) ingick som bilaga till yttrandet från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén.

<sup>7</sup> KOM (2007) 359, 27.6.2007.

<sup>8</sup> Svaren läggs ut på följande webbplats:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_responses\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_responses_en.htm) En fullständig förteckning över inläggen finns i bilagan till SEK-dokumentet.

och med att detta meddelande publiceras avslutas det offentliga samrådet om moderniseringen av arbetsrätten.

## 2. DEN POLITISKA BAKGRUNDEN OCH ANALYSRAMEN FÖR GRÖNBOKEN

### Det offentliga samrådet

Vissa av arbetsmarknadens parter, i synnerhet fackliga organisationer, ansåg att samrådet borde ha skett i form av ett formellt samråd med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå enligt artikel 138 i EG-fördraget. De hävdade att ett öppet samråd om arbetsrätten genom en grönbok innebär en nedvärdering av den sociala dialogen och av deras grundläggande roll som företrädare för arbetsgivarna och arbetstagarna. Europaparlamentet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén var också tveksamma till kommissionens beslut att genomföra ett offentligt samråd. Det stora flertalet medlemsstater och icke-statliga organisationer på det sociala området såg dock positivt på öppenheten i samrådsprocessen.

### Analysramen för grönboken

Många medlemsstater, fackliga organisationer, icke-statliga organisationer på det sociala området och forskare ansåg att en arbetsrättsreform redan från början bör behandlas inom ramen för de grundläggande rättigheterna, särskilt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.<sup>9</sup> De framhöll att en sådan ram kan utgöra grunden för en mer offensiv strategi där kommissionen kan utnyttja sin initiativrätt för att främja det ”sociala Europa”. Vissa fackliga organisationer, icke-statliga organisationer på det sociala området och forskare ifrågasatte grönbokens fokus på hur arbetsrätten som en del av sysselsättnings- och socialpolitiken kan bidra till ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft. Företrädare för arbetsgivarna och flera medlemsstater betonade dock vikten av lämpliga arbetsrättsliga bestämmelser för att främja sysselsättning, tillväxt och konkurrenskraft.

Fackliga organisationer och ett antal medlemsstater och forskare varnade för att se standardmodellen med tillsvidareanställning på heltid som gammalmodig eller som ett hinder för skapandet av arbetstillfällen. De ansåg också att grönboken kan tolkas som att man vill införa mer varierande anställningsformer och försvaga arbetsrätten. Många deltagare i samrådet – bl.a. Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och vissa medlemsstater – påpekade att standardmodellen för anställningsavtal ger stabilitet och säkerhet. Företrädare för arbetsgivarna och vissa medlemsstater ansåg däremot att flexibla anställningsavtal inte hade behandlats i tillräckligt positivt ljus. Det fanns olika uppfattningar om hur begreppet ”integrerade” och ”utestängda” skulle tillämpas på segmenterade arbetsmarknader. Arbetsgivarna ansåg att det bara är arbetslösa personer som verkligen är ”utestängda”, och att de som har laglig anställning är ”integrerade” på arbetsmarknaden. De fackliga organisationerna hävdade att åtgärder för att bättre skydda arbetstagare med otrygga anställningsformer är det enda sättet att komma till rätt med klyftan mellan ”integrerade” och ”utestängda” personer.

---

<sup>9</sup> Som proklamerades i Nice den 7 december 2000 av ordförandena för Europaparlamentet, rådet och kommissionen.

## Grönbokens omfattning

Vissa medlemsstater ansåg, liksom fackliga organisationer och de flesta forskare, att grönboken borde haft en bredare spännvidd. Bl.a. borde man ha behandlat frågor som rör kollektiv arbetsrätt, istället för att fokusera på individuella anställningsförhållanden. Endast genom ett sådant angreppssätt kan man få överblick över det komplexa samspelet mellan den nationella lagstiftningen och kollektivförhandlingarnas roll i regleringen av arbetslivets villkor. Europaparlamentet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén framhöll att moderniseringen av arbetsrätten bör behandlas inom ramen för en vidare strategi för att skapa balans mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden. I meddelandet om ”flexicurity” framhåller kommissionen att det behövs en integrerad strategi som samtidigt kan skapa ökad flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden.

Många företag framhöll att EU har begränsade befogenheter och efterlyste arbetsrättsreformer enbart på *nationell* nivå.

De icke-statliga organisationerna på det sociala området fokuserade på arbetsrättens roll när det gäller att säkerställa en rättvis och tillräcklig lön, särskilt genom minimilöner. De ansåg att arbetsrätten tillsammans med de sociala trygghetssystemen bör bidra till att bekämpa fattigdom och att alla bör omfattas av detta skydd för att man ska undvika att skapa ännu mer segmenterade arbetsmarknader. Reformerna bör syfta till att förbättra rättigheterna för arbetstagare med otrygga anställningsformer, utan att befintliga rättigheter försämras.

## Subsidiaritet

De flesta medlemsstaterna, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, nationella parlament och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå erinrade om ansvarsfördelningen mellan EU och medlemsstaterna. Arbetsrättens utveckling inom EU betraktas generellt som en sak för medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter, medan gemenskapens regelverk syftar till att komplettera medlemsstaternas åtgärder. Vissa deltagare i samrådet betonade vikten av att införa minimistandarder med hänsyn till olika nationella bruk och behovet av att bibehålla den europeiska ekonomins konkurrenskraft.

Nationella reformprogram var särskilt viktiga för vissa medlemsstater, nationella parlament och arbetsgivarorganisationer. Ett mer strukturerat erfarenhetsutbyte särskilt i fråga om utvecklingstendenser som rör arbetsrätten och avtalsbestämmelser sågs därför som en positiv utveckling. Vissa nationella arbetsgivarförbund efterlyste snabba åtgärder på nationell nivå för att mildra uppsägningsbestämmelserna i individuella avtal och kollektivavtal och för att underlätta användningen av nya anställningsavtal (dvs. alternativ till tillsvidareanställning på heltid). De ansåg dock inte att det behövs ytterligare lagstiftningsinitiativ på gemenskapsnivå på det här området.

EU:s insatser för viktiga frågor som rör anställningsrättigheter bör inte begränsas till den öppna samordningsmetoden, ansåg fackliga organisationer, forskare och flera andra medlemsstater. De fackliga organisationerna betonade att de framväxande arbetsmarknaderna inte längre kan hanteras genom nationella bestämmelser på det sociala området, eftersom bestämmelserna för den inre marknaden och

konkurrensbestämmelserna prioriteras högre än nationella bestämmelser för social trygghet.

### **Bättre lagstiftning**

Europaparlamentet framhöll att arbetsrätten har ett mycket stort inflytande på företagets beteende och att deras beslut att skapa fler och bättre arbetstillfällen är beroende av att det finns stabil, tydlig och bra lagstiftning. En rad medlemsstater ser en arbetsrättsreform eller kodifiering av splittrad lagstiftning som ett sätt att minska den administrativa belastningen utan att äventyra möjligheterna att uppnå de grundläggande målen. Utvecklingen av den öppna samordningsmetoden betraktas också som ett sätt att främja bättre lagstiftning på det arbetsrättsliga området.

Flera medlemsstater konstaterade att en rad olika åtgärder som vidtas inom ramen för arbetet för en bättre lagstiftning är relevanta för arbetsrättsreformen, samt samråd med berörda parter, konsekvensanalyser, utvärdering av alternativen till lagstiftning, förenkling och förtydligande av lagstiftningen, informationskampanjer om arbetsrättsliga frågor osv. Praktiskt taget alla medlemsstater höll med om att bestämmelser för att skydda arbetstagarna i princip bör tillämpas på samma sätt på storföretagen som på mindre företag, men de flesta ansåg att det i vissa fall finns utrymme för att anpassa åtgärderna till de små och medelstora företagens särskilda situation.

## **3. TEMAN FÖR SAMRÅDET**

### **En flexibel och integrerad arbetsmarknad**

Medlemsstaterna ansåg att metoderna för att skapa balans mellan flexibilitet och trygghet, den nivå som väljs och den exakta utformningen sannolikt kommer att variera mellan medlemsstaterna och även förändras med tiden. De såg dock positivt på ett mer djupgående erfarenhetsutbyte, särskilt med arbetsmarknadens parter, för att bättre förstå de gemensamma utmaningar som påverkar regleringen av avtalsförhållandena.

De icke-statliga organisationerna på det sociala området betonade behovet av bättre samordning mellan arbetsrätten och sysselsättningspolitiken å ena sidan, och de sociala trygghetssystemen å den andra. Socialt skydd och minimiinkomster bör ge människor möjlighet att välja mellan sysselsättning, utbildning och socialt meningsfull verksamhet. Föräldraledighet, tjänsteledigheter och deltidsarbete (särskilt på grund av vård och omsorg om anhöriga) bör beaktas vid beräkning av pensioner och försäkringsrättigheter.

### **Underlätta övergångar på arbetsmarknaden**

Arbetsgivarna betonade att en mildrad lagstiftning för anställningsskydd skulle kunna leda till ökad sysselsättning och bättre utsikter på arbetsmarknaden för utsatta grupper. De ansåg att en meningsfull arbetsrättsreform skulle inriktas mer på att ge människor möjlighet att utveckla den kompetens som behövs för att de ska kunna förbli anpassbara under hela sitt yrkesliv, istället för på att värna om enskilda arbetstillfällen. De fackliga organisationerna avvisade alla antaganden om att

lagstiftning om ett mer flexibelt anställningsskydd skulle underlätta övergångar på arbetsmarknaden.

De fackliga organisationerna och de rättsliga experterna ansåg att nya bestämmelser bör utarbetas för att främja en övergång från visstidsanställning och deltidsarbete till tillsvidareanställning på heltid. De förespråkade åtgärder som främjar ökad rörlighet genom att arbetstagarna ges möjlighet att föra med sig rättigheter när de byter arbete. Arbetsgivarorganisationen UEAPME<sup>10</sup> ansåg att man på nationell nivå bör undersöka hur ökad kontinuitet i fråga om försäkringsrättigheter kan underlätta övergångar mellan anställning och egenföretagande.

Vissa medlemsstater och arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ansåg att både arbetsrätten och kollektivavtal kan bidra till att förbättra tillgången till utbildning och underlätta övergången mellan olika anställningsformer för rörlighet uppåt under yrkeslivets gång. BusinessEurope<sup>11</sup> var dock osäkra på om lagstiftning är ett lämpligt sätt att påverka människors beteende när det gäller lärande. BusinessEurope ansåg att medlemsstaternas erfarenheter av att införa en ”rätt till utbildning” visade att man sällan lyckas nå ut till de som mest behöver det, dvs. de minst kvalificerade arbetstagarna. Vissa arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer redogjorde för sina erfarenheter av att förhandla fram kollektivavtal för att främja tillgång till utbildning, bättre utbildning på arbetsplatsen och smidigare övergångar från utbildning och lärlingsperioder till sysselsättning. Särskilt de icke-statliga organisationerna hävdade att arbetsrätten bör bidra till att skapa lika tillgång till utbildning och livslångt lärande för alla.

### **Osäkerhet i fråga om definitionen av anställningsförhållandet**

De flesta medlemsstaterna höll med Europaparlamentet om att begreppen arbetstagar och egenföretagare är svåra att definiera. De ansåg också att denna uppgift hade blivit ännu svårare på grund av att tjänster tillhandahålls över gränserna. De flesta medlemsstaterna ansåg att dessa problem bör lösas genom nationell lagstiftning och beprövade rättsliga förfaranden. Såväl medlemsstaterna som många arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer såg positivt på att det i de flesta arbetsrättsdirektiven anges att det är medlemsstaternas sak att definiera begreppet arbetstagar. Medan arbetsgivarernas företrädare på europeisk och nationell nivå generellt avvisade tanken på att det behövs mer enhetliga nationella definitioner, ansåg arbetsmarknadens parter inom tjänstesektorn, underhållningsbranschen, mediesektorn och detaljhandeln att de definitioner som används i de olika medlemsstaterna för att avgöra vem som är *frilansare, tillfällighetsarbetare och egenföretagare* beskrivs och förklaras i syfte att få en tydligare bild av de berörda personernas sysselsättningsstatus.

Europaparlamentet efterlyste ett initiativ för ökad enhetlighet i fråga om medlemsstaternas definitioner av begreppet arbetstagar för att säkerställa ett enhetligare och effektivare genomförande av gemenskapens regelverk. Europaparlamentet uppmanade medlemsstaterna att främja genomförandet av ILO-

---

<sup>10</sup> Europeiska sammanslutningen för hantverksföretag och små och medelstora företag.

<sup>11</sup> Europeiska företagarfederationen.

rekommendationen om arbetsförhållanden<sup>12</sup> från 2006. Vissa medlemsstater föreslog också att rekommendationen skulle kunna användas som underlag för en diskussion mellan medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter om hur problemet med dolda anställningsförhållanden kan hanteras bättre på europeisk nivå.

De flesta medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter vill inte att det införs en tredje mellankategori i stil med ”ekonomiskt beroende arbetstagare” vid sidan av arbetstagare och egenföretagare. Även de medlemsstater som redan har infört ett sådant begrepp i sin nationella lagstiftning (t.ex. Italien) var osäkra på om det är möjligt att utarbeta en otvetydig definition på europeisk nivå. BusinessEurope konstaterade dock att det kunde vara värdefullt att anordna ett erfarenhetsutbyte om konsekvenserna av sådana åtgärder, så att medlemsstaterna kan lära av varandra. De fackliga organisationerna ansåg att man bör ändra arbetsrättens räckvidd genom nationella reformer för att utvidga det skydd som standardmodellen med tillsvidareanställning på heltid ger till att gälla alla arbetstagare.

EFS<sup>13</sup> uppmanade EU-institutionerna att tillsammans med arbetsmarknadens parter på europeisk nivå utarbeta ett stödande regelverk för hela EU bestående av en kombination av EU-regler och vissa EU-minimistandarder i syfte att införa en uppsättning ”grundläggande rättigheter”, samtidigt som medlemsstaternas socialpolitik och förhållandet mellan arbetsmarknadens parter på nationell nivå respekteras. De icke-statliga organisationerna på det sociala området stöder också tanken på att införa sådana grundläggande rättigheter på grundval av en gemensamt beslutad definition av begreppet arbetstagare enligt gemenskapslagstiftningen, för att stödja principen om fri rörlighet.

### **Trepartsförhållandet**

Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter upprepade sina etablerade ståndpunkter om fördelarna och nackdelarna med förslaget till direktiv om arbete via bemanningsföretag. Ett antal medlemsstater ansåg att antagandet av detta direktiv bör prioriteras inom arbetsrättsreformen. De fackliga organisationerna ansåg att förslaget till direktiv bör antas som komplement till direktivet om utstationering av arbetstagare och till tjänstedirektivet. Arbetsgivarorganisationerna ansåg dock att tillfälligt anställdas status är tillräckligt väl definierad i nationell lagstiftning.

Europaparlamentet framhöll behovet av att reglera det solidariska ansvaret för huvudföretagen för att komma till rätta med oegentligheter i samband med underleverantörsavtal och utläggning av arbetet på entreprenad, och därigenom skapa likvärdiga konkurrensvillkor för företagen på en transparent och konkurrensumsatt marknad. Vissa medlemsstater förespråkade också att man skulle införa principen om subsidiärt ansvar för att se till att bestämmelserna om anställningsrättigheter följs i hela EU. Andra medlemsstater var dock nöjda med gällande bestämmelser om sekundärt ansvar för underleverantörsförhållanden enligt nationell arbetsrätt.

EFS och dess anslutna sektorsorganisationer ansåg att det behövs ett gemenskapsinitiativ i form av ett instrument som reglerar ansvarsfördelningen

---

<sup>12</sup> ILO-rekommendation nr 198 om anställningsförhållanden, antagen vid ILO:s 95:e möte i juni 2006.

<sup>13</sup> Europeiska fackliga samorganisationen.

mellan kundföretag och förmedlingar när det gäller arbete via bemanningsföretag och i underleverantörskedjor. Arbetsgivarorganisationerna tvivlade på att ett förslag om att införa principen om subsidiärt ansvar skulle vara verkningsfullt. Istället bör kundföretagen kunna förlita sig på att underleverantörerna fullgör sina skyldigheter enligt arbetsrätten.

### **Arbetstidens förläggning**

Europaparlamentet ansåg att man bör införa arbetstidsregler som är tillräckligt flexibla för att tillgodose arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och som gör det lättare för arbetstagarna att kombinera arbete och familj, eftersom detta skulle bevara konkurrenskraften och förbättra sysselsättningssituationen. Ett antal medlemsstater framhöll att ändringen av arbetstidsdirektivet var en viktig prioritering på EU-nivå.

EFS och dess anslutna organisationer erinrade om de ståndpunkter som de intagit sedan den första och andra etappen av samrådet med arbetsmarknadens parter på EU-nivå om ändringen av arbetstidsdirektivet 2004. De ansåg att inaktiv jourtid alltid bör räknas som arbetstid, utan möjlighet till undantag. BusinessEurope och de flesta av dess anslutna organisationer anser att EU-lagstiftningen på det här området har hamnat fel redan från början. Arbetsgivarna anser det dock viktigt att förslagen om ändring av arbetstidsdirektivet antas för att lösa de problem som EG-domstolens dom i Simap/Jaeger-målet medfört för hälso- och sjukvården och den privata sektorns ekonomi. De anser att undantagsbestämmelsen bör bibehållas som ett sätt att skapa ökad flexibilitet på arbetsmarknaden.

### **Genomföra anställningsrättigheter och bekämpa odeklarerat arbete**

Europaparlamentet betonade att arbetsrätten bara är effektiv, rättvis och stark om den genomförs av alla medlemsstater och tillämpas på ett enhetligt sätt på alla berörda parter och med en regelbunden och effektiv kontroll av efterlevnaden. Det fanns ett allmänt stöd för ett bättre samarbete på EU-nivå och ett bättre utbyte av information och god praxis. Medlemsstaterna stödde EU-insatser mot odeklarerat arbete med tanke på problemets alltmer gränsöverskridande karaktär. Vilka insatser som förespråkas varierade dock, från icke-bindande instrument som rådsresolutioner till utbyten av god praxis samt multilateralt och bilateralt administrativt samarbete.

Vissa medlemsstater föreslog att samarbetsmekanismer ska inrättas mellan relevanta organ på EU-nivå (t.ex. yrkesinspektioner, skattekontor och socialförsäkringsorgan). Att arbetsmarknadens parter har så skilda åsikter i frågan beror dels på att en rad olika sektorer är representerade, dels på att de olika organisationerna har olika sätt att bistå myndigheterna när det gäller att genomföra anställningsrättigheter och bekämpa odeklarerat arbete. EFS och vissa branschförbund på EU-nivå ansåg att ett samordningsorgan bör inrättas på EU-nivå för att säkerställa genomförandet av gemenskapslagstiftningen, medan arbetsgivarna ansåg att detta främst var en fråga för de nationella myndigheterna. Arbetsgivarna lyfte också fram de initiativ som tagits inom ramen för EU:s program för tekniskt stöd för att hjälpa arbetsmarknadens parter i de nya medlemsstaterna att bygga upp sin kapacitet.

#### 4. NÄSTA STEG

Kommissionen konstaterar att det offentliga samrådet har lyckats skapa debatt på europeisk och nationell nivå om behovet av att förbättra arbetsrätten för att möta 2000-talets utmaningar. Svaren ger värdefull information om den senaste tidens utveckling i medlemsstaterna när det gäller arbetsrätt och förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, och motsvarar ofta de teman som behandlas i grönboken.

Debatten visade att arbetsrätten är ett viktigt verktyg inte bara för förvaltningen av de mänskliga resurserna, utan även för att ge arbetstagarna och medborgarna en känsla av trygghet i en värld som kännetecknas av snabba förändringar och hög rörlighet när det gäller kapital och teknik. Det framgick också att arbetsrätten, de sociala trygghetssystemen och utbildningssystemen har ett nära inbördes samband. Genom grönboken om arbetsrätten och meddelandet om ”flexicurity” inledde kommissionen en öppen debatt om frågor som är avgörande för arbetsmarknadens och den sociala sammanhållningens framtid i EU. Budskapet har nått ut till de viktigaste aktörerna, oavsett vilken inställning de har i frågan om vilken inriktning reformen bör ges. Kommissionen kommer att samarbeta med medlemsstaterna för att dra slutsatser om de gemensamma principer för ”flexicurity” som ska antas av Europeiska rådet vid dess möte i december 2007<sup>14</sup>. Kommissionen kommer också att följa den gemensamma analys som görs av arbetsmarknadens parter i fråga om de huvudsakliga utmaningar som EU står inför när det gäller arbetsmarknaden<sup>15</sup> och utarbeta en agenda som syftar till att införa en integrerad strategi för genomförandet av principer utarbetade på grundval av ”flexicurity”-begreppet. Kommissionen uppmanar arbetsmarknadens parter att inleda förhandlingar, särskilt när det gäller livslångt lärande.

Kommissionen kommer därför att under 2008 vidta de åtgärder som behövs för att behandla de frågor som tas upp i detta meddelande i ett vidare sammanhang som rör balansen mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden. Trots att åsikterna går i sär i fråga om vilka EU-insatser som bör göras och vilken omfattning de bör ha, har man genom samrådet lyckats fastställa att det behövs ett bättre samarbete, ökad klarhet eller helt enkelt mer och bättre information och analys på en rad olika områden, bl.a. när det gäller följande:

- Åtgärder för att förebygga och bekämpa odeklarerat arbete, särskilt när det gäller gränsarbetare<sup>16</sup>.
- Främja, utveckla och genomföra insatser för utbildning och livslångt lärande som syftar till att skapa ökad sysselsättningstrygghet för arbetstagarna.
- Samverkan mellan arbetsrätten och bestämmelserna för social trygghet för att stödja smidiga övergångar på arbetsmarknaden och hållbara sociala trygghetssystem.

---

<sup>14</sup> Rådet (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) förväntas anta slutsatser om ”flexicurity” den 5 december 2007. Ekofinrådet antog slutsatser om ”flexicurity” redan den 9 oktober 2007.

<sup>15</sup> Analysen lades fram vid det informella sociala trepartsmötet den 18 oktober 2007.

<sup>16</sup> Se kommissionens meddelande ”Kraftfullare åtgärder mot odeklarerat arbete”, KOM(2007) xxx, 24.10.2007:

- Tydliga anställningsförhållanden för att främja bättre förståelse och underlätta samarbetet i hela EU.
- Tydliga rättigheter och skyldigheter för parterna i underleverantörskedjor för att undvika situationer där arbetstagarna inte kan utnyttja sina rättigheter.