

**Yttrande från Europeiska regionkommittén – Tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen**

(2018/C 387/10)

<p><b>Föredragande:</b> Isolde RIES (DE-PES), förste vice talman, Saarlands delstatsparlament</p> <p><b>Referensdokument:</b> Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen</p> <p align="center">COM(2017) 797 final</p>
--

**I. ÄNDRINGSREKOMMENDATIONER**

**Ändringsrekommendation 1**

Kapitel I – artikel 1.1

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar <b>och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden.</b>	Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar.

**Motivering**

I analysdokumentet (C(2017) 2621 av den 21.9.2017) av den andra fasen av samrådet med arbetsmarknadens parter kommenteras nackdelarna i fråga om arbetsvillkor vid flexibla arbetsformer. Dessutom har direktivets inriktning på att säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden ingen täckning i den rättsliga grunden i artikel 153 i EUF-fördraget.

**Ändringsrekommendation 2**

Kapitel I – artikel 1.4

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<b>Punkt 3 ska inte tillämpas på ett anställningsförhållande där ingen garanterad mängd avlönat arbete är bestämd innan anställningen börjar.</b>	

**Motivering**

Genom punkt 4, enligt vilken undantaget enligt punkt 3 inte ska tillämpas om ingen garanterad mängd avlönat arbete bestämts, skulle man uttryckligen erkänna att anställningsavtal utan ett garanterat antal timmar avlönat arbete – s.k. nolltimmarsavtal – kan vara möjliga och tillåtna.

**Ändringsrekommendation 3**

## Kapitel I – artikel 1.5

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Medlemsstaterna får avgöra vilka personer som är ansvariga för verkställandet av de arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i detta direktiv, förutsatt att alla sådana skyldigheter är uppfyllda. De får också besluta att samtliga eller vissa av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet. Denna punkt ska inte påverka tillämpningen av direktiv 2008/104/EG.	Medlemsstaterna får avgöra vilka personer som är ansvariga för verkställandet av de arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i detta direktiv, förutsatt att alla sådana skyldigheter är uppfyllda. De får också besluta att samtliga eller vissa av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet. <b>Arbetsgivarna ska dock förbli ansvariga för att de ålagda skyldigheterna fullgörs korrekt och i sin helhet.</b> Denna punkt ska inte påverka tillämpningen av direktiv 2008/104/EG.

**Motivering**

En sådan överföring kan enbart godtas under förutsättning att arbetsgivarna förblir ansvariga för korrekt och fullständig information och är solidariskt ansvariga. Annars finns det en risk för att de undandrar sig sina skyldigheter genom att överföra dem till tredje part och att skyddsbestämmelserna i direktivet urholkas. Möjligheten till överföring till den berörda arbetstagararen själv måste uteslutas.

**Ändringsrekommendation 4**

## Kapitel I – artikel 1.6

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<b>Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa de skyldigheter som anges i artiklarna 10 och 11 och artikel 14 a på fysiska personer som ingår i ett hushåll där arbetet utförs för detta hushåll.</b>	

**Motivering**

Det är oklart om undantaget i punkt 6 är begränsat till familjemedlemmar eller även omfattar "hushållsanställda". "Personer som ingår i ett hushåll" är familjemedlemmar. Dessa utför i regel inget "arbete för hushållet" i meningen arbete som berättigar till ersättning, och enbart sådant arbete kan omfattas av detta direktiv. Om man menar hushållsanställda skulle det innebära en omotiverad särbehandling av denna grupp som skulle strida mot ILO-konvention nr 189 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare.

**Ändringsrekommendation 5**

## Kapitel I – artikel 2

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<b>Definitioner</b>	<b>Arbetstagare, arbetsgivare och anställningsförhållande regleras genom eller omfattas av gällande lagstiftning i en medlemsstat.</b>
<b>1. I detta direktiv gäller följande definitioner:</b>	
<b>(a) arbetstagare: en fysisk person som under en viss tid utför tjänster för och under ledning av en annan person i utbyte mot ersättning.</b>	

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>(b) <i>arbetsgivare: en eller flera fysiska eller juridiska personer som direkt eller indirekt är part i ett anställningsförhållande med en arbetstagare.</i></p> <p>(c) <i>anställningsförhållande: det yrkesmässiga förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt definitionen ovan.</i></p> <p>(d) <i>arbetsschema: ett schema där det anges vilka klockslag och dagar arbetet börjar och slutar.</i></p> <p>(e) <i>referenstimmar och referensdagar: tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren.</i></p> <p>2. <i>I detta direktiv menas med mikroföretag, små företag och medelstora företag samma sak som i kommissionens rekommendation av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag eller i varje efterföljande rättsakt som ersätter denna rekommendation.</i></p>	

### Motivering

De föreslagna definitionerna är förvirrande och leder till en rad juridiska frågor och förutses vara tvistedrivande. Arbetsrätten samt socialförsäkrings- och skatterätt, som är medlemsstaternas ansvarsområden, berörs av dessa definitioner som därför främst ska fastställas på nationell nivå.

### Ändringsrekommendation 6

Kapitel II – artikel 3.2 i

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>Regler, inbegripet längd, för de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsförhållandet ska upphöra, eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden.</p>	<p>Regler, inbegripet längd, för de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsförhållandet ska upphöra, eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden, <b>samt formkrav på meddelandet om uppsägning och tidsfristen för att väcka talan mot uppsägningen.</b></p>

### Motivering

I fråga om informationen om de regler som ska iakttas bör man klargöra att informationen åtminstone även omfattar formkrav på meddelandet om uppsägning samt den eventuella tidsfristen för att väcka talan mot uppsägningen.

**Ändringsrekommendation 7**

## Kapitel II – artikel 3.2 m

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor. Vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den behöriga institution med vilket kollektivavtal slutits.	Alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor <b>samt de preklusionsfrister som fastställs i kollektivavtalen för anspråk på rättigheter enligt dem.</b> Vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den behöriga institution med vilket kollektivavtal slutits.

**Motivering**

Denna skyldighet måste kompletteras med skyldigheten att ge information om de eventuella preklusionsfrister som fastställs i kollektivavtalen för anspråk på rättigheter enligt dem. Denna uppgift är viktig av praktiska skäl för att undvika att arbetstagare pga. att de inte känner till dessa ibland tämligen korta frister inte lyckas göra anspråk på sina rättigheter.

**Ändringsrekommendation 8**

## Kapitel II – artikel 4.1

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Den information som avses i artikel 3.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett dokument senast den första dagen av anställningsförhållandet. Detta dokument <b>får</b> tillhandahållas och översändas elektroniskt, förutsatt att det är lättillgängligt för arbetstagaren och kan lagras och skrivas ut.	Den information som avses i artikel 3.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett dokument senast den första dagen av anställningsförhållandet. Detta dokument <b>ska överlämnas till arbetstagaren i pappersform eller</b> tillhandahållas och översändas elektroniskt, förutsatt att det är lättillgängligt för arbetstagaren och kan lagras och skrivas ut <b>och mottagningsbevis lämnas.</b>

**Motivering**

Enligt punkt 1 andra meningen får informationsdokumentet tillhandahållas eller översändas elektroniskt till arbetstagaren om det är lättillgängligt. Detta kan vara otillräckligt i vissa fall. Därför bör varje arbetstagare ha rätt att välja mellan en pappersversion eller elektronisk version. Detta område bör inte undantas från de ansträngningar som görs för att uppnå en papperslös miljö.

**Ändringsrekommendation 9**

## Kapitel II – artikel 5

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Medlemsstaterna ska se till att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 3.2 och den ytterligare information till arbetstagare som utstationeras eller skickas utomlands enligt artikel 6 <b>tillhandahålls</b> i form av ett dokument från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft.	Medlemsstaterna ska se till att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 3.2 och den ytterligare information till arbetstagare som utstationeras eller skickas utomlands enligt artikel 6 <b>översänds</b> i form av ett dokument från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft.

**Motivering**

Enligt punkt 1 andra meningen får informationsdokumentet tillhandahållas eller översändas elektroniskt till arbetstagaren om det är lättillgängligt. Detta kan vara otillräckligt i vissa fall. Därför bör varje arbetstagare ha rätt att välja mellan en pappersversion eller elektronisk version. Detta område bör inte undantas från de ansträngningar som görs för att uppnå en papperslös miljö.

**Ändringsrekommendation 10**

Kapitel II – artikel 6.2

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Medlemsstaterna ska se till att arbetstagaren som sänds utomlands, om han eller hon är en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG, dessutom informeras om följande:	Medlemsstaterna ska se till att arbetstagaren som sänds utomlands, om han eller hon är en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG, <b>utöver informationen enligt punkt 1 samt artikel 3.2</b> , dessutom informeras om följande <b>genom överlämnande av ett dokument i pappersform eller elektronisk form</b> :

**Motivering**

Självförklarande.

**Ändringsrekommendation 11**

Kapitel II – artikel 6.2 b

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<b>En</b> länk till värdmedlemsstatens eller värdmedlemsstaternas officiella nationella webbplatser i enlighet med artikel 5.2 i direktiv 2014/67/EU.	<b>Relevant information till de utstationerade arbetstagarna på deras eget språk eller, om översättningens kvalitet inte kan garanteras, en</b> länk till värdmedlemsstatens eller värdmedlemsstaternas officiella nationella webbplatser i enlighet med artikel 5.2 i direktiv 2014/67/EU.

**Motivering**

En hänvisning till den webbplats som enligt artikel 5.2 a i genomförandedirektiv 2014/67/EU ska upprättas i varje medlemsstat uppfyller inte kraven på information. En sådan hänvisning förutsätter nämligen att varje medlemsstat har fullgjort sin skyldighet. Det kan dock anses vara ett alternativ i de fall där man inte kan garantera kvaliteten på den översatta informationen.

**Ändringsrekommendation 12**

Kapitel II – artikel 6.3

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Den information som avses i punkt 1 b och 2 a <b>får i förekommande fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.</b>	Den information som avses i punkt 1 b och 2 a <b>ska tillhandahållas på ett språk som kan förstås</b> av de utstationerade arbetstagarna.

**Motivering**

Att fullgöra skyldigheten att lämna information genom hänvisningar till de tillämpliga bestämmelserna uppfyller inte kraven på tillräcklig information till utländska arbetstagare, om bestämmelserna inte är tillgängliga på ett språk som de kan förstå. Särskilt när det gäller den förväntade lönen i utlandet behöver utländska anställda direkt och tydlig information och bör inte informeras genom hänvisningar till bestämmelser som de inte förstår.

**Ändringsrekommendation 13**

Kapitel II – artikel 6.4

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Om inte medlemsstaterna bestämmer annat ska punkterna 1 och 2 inte gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är <b>en månad</b> eller mindre.	Om inte medlemsstaterna bestämmer annat ska punkterna 1 och 2 inte gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är <b>två veckor</b> eller mindre.

**Motivering**

Det föreslagna undantaget från skyldigheten att lämna information vid arbetsperioder i utlandet som inte överskrider en månad bör avvisas. Detta skapar ett kryphål för att kringgå informationskraven. Världlandets tvingande bestämmelser gäller trots allt från och med arbetsperiodens första dag. ReK rekommenderar därför att perioden för undantaget ska förkortas till sammanlagt högst två veckor.

**Ändringsrekommendation 14**

Kapitel III – artikel 7.2

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningsperioder om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse.	Medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningsperioder om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse <b>eller, vid tillfällig arbetsförmåga, under en längre tidsperiod.</b>

**Motivering**

Självförklarande.

**Ändringsrekommendation 15**

Kapitel III – artikel 8.2

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<b>Arbetsgivarna får emellertid fastställa villkor för när sådana restriktioner är motiverade av legitima skäl såsom skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.</b>	

**Motivering**

I medlemsstaterna är det lagstiftarna och domstolarna, inte arbetsgivarna själva, som har befogenhet att göra en avvägning mellan de motstridiga intressen som parterna i anställningsavtalet har, såsom arbetstagares yrkesfrihet och arbetsgivarens företagsintressen. Med hänsyn till den nya definitionen av företagshemlighet enligt direktiv (EU) 2016/943 (som medlemsstaterna ska införliva senast i juni 2018) skulle arbetsgivarna dessutom till stor del själva kunna bestämma vilken information som de vill skydda. Detsamma gäller för begreppet "undvikande av intressekonflikter", som skulle behöva tolkas. Det behövs därför ingen enhetlig europeisk reglering av denna rättsliga fråga. Detta har inte heller någon täckning i den rättsliga grunden i artikel 153.2 b i EUF-fördraget.

**Ändringsrekommendation 16**

Kapitel III – artikel 10.1

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Medlemsstaterna ska se till att arbetstagare med minst sex månaders anställningstid hos samma arbetsgivare kan <b>begära</b> en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt.	Medlemsstaterna ska se till att arbetstagare med minst sex månaders anställningstid hos samma arbetsgivare kan <b>ansöka om</b> en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt, <b>på samma villkor som andra sökande</b> .

**Motivering**

Arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare har inget företräde framför externa sökande när de ansöker om en mer permanent tjänst eller om någon annan sökande är bättre kvalificerad för tjänsten.

**Ändringsrekommendation 17**

Kapitel III – artikel 10.2

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Arbetsgivaren ska lämna ett skriftligt svar inom en månad efter en sådan <b>begäran</b> . <b>När det gäller fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag, får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till högst tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad.</b>	Arbetsgivaren ska lämna ett skriftligt svar inom en månad efter en sådan <b>ansökan</b> . <b>Om ansökan avslås ska motiveringens riktighet kunna kontrolleras.</b>

**Motivering**

Rättsföljden om skyldigheten att svara åsidosätts måste uttryckligen regleras, dvs. att om ansökan avslås måste motiveringens riktighet kunna kontrolleras. Detta är det enda sättet att se till att arbetsgivarna verkligen tar itu med arbetstagarnas önskemål i stället för att bara fullgöra formaliteterna genom ett godtyckligt svar.

Undantaget i punkt 2 andra meningen, enligt vilket mikroföretag och små och medelstora företag får ge svar muntligen och inom tre månader, bör avvisas. Detta undantag skulle omfatta alla företag med upp till 249 anställda och en årlig omsättning på upp till 50 miljoner euro, vilket motsvarar 99 % av alla företag i EU, och ställningen för de anställda i dessa företag, ca 65 miljoner människor i EU, skulle försvagas avsevärt. Förutom svårigheten att fastställa om en "liknande begäran" redan lagts fram, går det inte att styrka ett muntligt svar på förfrågan, vilket gör att det inte kan användas för att göra anspråk på rättigheter. Därför avvisas undantaget för små och medelstora företag, eftersom bestämmelserna i artikel 10 annars skulle sakna rättsföljd.

### Ändringsrekommendation 18

#### Kapitel IV – artikel 12

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
Medlemsstaterna <b>får</b> tillåta arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iaktas, fastställa regler om anställningsvillkoren för arbetstagare som är andra än dem som avses i artiklarna 7–11.	Medlemsstaterna <b>ska</b> tillåta arbetsmarknadens parter att <b>bibehålla och</b> ingå kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iaktas <b>och miniminormerna enligt direktivet inte underskrids</b> , fastställa regler om anställningsvillkoren för arbetstagare som är andra än dem som avses i artiklarna 7–11.

#### Motivering

Enligt artikel 12 ska miniminormerna enligt artiklarna 7–11 kunna ändras genom kollektivavtal så länge som det övergripande skyddet av arbetstagarna iaktas. Denna flexibilitet är nödvändig med tanke på de olika arbetsmarknader, nationella regler och anställningsformer vi har i det offentliga i medlemsstaterna, bl.a. tjänstemän. Avvikelser från lagen genom kollektivavtal är emellertid enbart oproblematiska om de omfattar en ekvivalent för samtliga regleringsmål och inte hänför sig till andra regleringsfrågor.

### Ändringsrekommendation 19

#### Kapitel IV – artikel 13

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<b>Överensstämmelse</b> Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelser som strider mot detta direktiv i individuella avtal, kollektivavtal, interna företagsregler eller alla andra åtgärder ska förklaras ogiltiga eller ändras i syfte att få dem att överensstämma med bestämmelserna i detta direktiv.	

#### Motivering

Artikel 13 är överflödigt eftersom artikel 15 om rätt till prövning är tillräcklig.



## Ändringsrekommendation 20

Kapitel V – artikel 14.1

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>Medlemsstaterna ska se till att, när en arbetstagare inte i rätt tid fått alla eller vissa av de dokument som avses i artikel 4.1, artikel 5 eller artikel 6 och arbetsgivaren har underlåtit att korrigera denna underlåtenhet inom 15 dagar efter underrättelse därom, <b>något av</b> följande ska gälla:</p>	<p>Medlemsstaterna ska se till att, när en arbetstagare inte i rätt tid fått alla eller vissa av de dokument som avses i artikel 4.1, artikel 5 eller artikel 6 och arbetsgivaren har underlåtit att korrigera denna underlåtenhet inom 15 dagar efter underrättelse därom, <b>de båda</b> följande <b>bestämmelserna</b> ska gälla:</p>

### Motivering

I denna föreslagna bestämmelse förslag införs instrument för att bestraffa åsidosättande av informationskraven. Dessa instrument får dock verkan först när arbetstagaren märker att informationen är ofullständig och uppmärksammar arbetsgivaren på detta, varefter denne har 15 dagar på sig för att fullgöra sin skyldighet att lämna information. Förutsättningen är alltså att den anställda själv vidtar åtgärder. Det är inte rimligt, eftersom ansvaret för att fullständig information lämnas överförs till den person som ska informeras. Denna torde dock i regel, särskilt i början av anställningsförhållandet, dra sig för en konflikt med arbetsgivaren. Rättsföljden bör rätteligen gälla utan att den anställda aktivt påpekat att ett fel har begåtts.

## Ändringsrekommendation 21

Kapitel V – artikel 14.1 a

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>Arbetstagaren ska åtnjuta en gynnsam presumtion som fastställs av medlemsstaten. Om den information som lämnats inte omfattar den information som avses i artikel 3.2 e, f, k eller l ska <b>den gynnsamma presumtionen omfatta en presumtion att</b> arbetstagaren <b>har ett stadigvarande anställningsförhållande, att det inte finns någon provanställningsperiod eller att arbetstagaren har en heltidstjänst</b>. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att motbevisa dessa presumtioner.</p>	<p>Arbetstagaren ska åtnjuta en gynnsam presumtion som <b>obligatoriskt</b> fastställs av medlemsstaten. Om den information som lämnats inte omfattar den information som avses i artikel 3.2 e, f, k eller l ska <b>de arbetsvillkor som arbetstagaren uppgett anses vara överenskomna</b>. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att motbevisa dessa presumtioner.</p>

### Motivering

Presumtionsregeln i led a bör obligatoriskt införas av medlemsstaterna. Förslaget till bestämmelse om att medlemsstaterna ska fastställa gynnsammare presumtioner är dock alltför vagt. Här måste det konkret fastställas att om informationskraven åsidosätts ska i grunden de arbetsvillkor som den anställda uppgett anses vara överenskomna och den motbevisbara presumtion om ett stadigvarande anställningsförhållande på heltid som nämns i bestämmelserna gälla.

**Ändringsrekommendation 22**

Kapitel V – artikel 14.1 b

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>Arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet i god tid. Om den behöriga myndigheten finner att klagomålet är motiverat, ska den ålägga den eller de berörda arbetsgivarna att lämna den information som saknas. Om arbetsgivaren inte lämnar den information som saknas inom 15 dagar efter mottagandet av åläggandet, ska myndigheten kunna påföra en skälig administrativ påföljd, även om anställningsförhållandet har upphört. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att inge ett administrativt överklagande mot beslutet om påföljder. Medlemsstaterna får utse befintliga organ till behöriga myndigheter.</p>	<p>Arbetstagaren ska <b>dessutom</b> ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet i god tid. Om den behöriga myndigheten finner att klagomålet är motiverat, ska den ålägga den eller de berörda arbetsgivarna att lämna den information som saknas. Om arbetsgivaren inte lämnar den information som saknas inom 15 dagar efter mottagandet av åläggandet, ska myndigheten kunna påföra en skälig administrativ påföljd, även om anställningsförhållandet har upphört. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att inge ett administrativt överklagande mot beslutet om påföljder. Medlemsstaterna får utse befintliga organ till behöriga myndigheter.</p>

**Motivering**

Alternativet med ett klagomålsförfarande inför den behöriga myndigheten (led b) medför ingen gynnsam rättsföljd för de anställda och får därför inte erbjudas medlemsstaterna som ett alternativ, utan kan enbart användas som ett komplement till den bestämmelse som föreslås i led a. När det gäller det andra alternativet är nämligen en anställd vars arbetsgivare inte har fullgjort sin skyldighet hänvisad till ett administrativt förfarande vars längd och resultat i hög grad beror på myndigheten och som i slutändan i bästa fall leder till en administrativ påföljd. Detta alternativ förhindrar inte heller att informationskraven kringgås.

**Ändringsrekommendation 23**

Kapitel V – artikel 17.1

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande och alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.</p>	<p>Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande och alla förberedelser för uppsägning av arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv <b>och förklara dem sakna rättslig verkan.</b></p>

**Motivering**

Enligt punkt 1 ska medlemsstaterna förbjuda uppsägning och förberedelser för uppsägning på grund av att rättigheterna enligt detta direktiv utövats. I samband med punkt 2, enligt vilken arbetstagare som anser sig ha sagts upp på grund av att de har utövat rättigheterna enligt detta direktiv får begära en skriftlig motivering och redogörelse, utgör detta inte ett tillräckligt skyddsinstrument vid utövandet av rättigheterna enligt detta direktiv. För att skyddet verkligen ska bli effektivt måste det finnas en uttrycklig rättsföljdbestämmelse om att uppsägning eller förberedelser för uppsägning på grund av att rättigheterna enligt detta direktiv utövats ska sakna rättslig verkan.

**Ändringsrekommendation 24**

Kapitel V – artikel 17.2

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>Arbetstagare som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv får begära att arbetsgivaren vederbörligen motiverar uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska skriftligen ange motiveringen.</p>	<p>Arbetstagare som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv får begära att arbetsgivaren vederbörligen motiverar uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska skriftligen ange motiveringen. <b>Medlemsstaterna ska dessutom vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att tidsfristen för talan mot uppsägningen inte börjar löpa förrän arbetstagaren har fått den skriftliga motiveringen från arbetsgivaren.</b></p>

**Motivering**

Av praktiska skäl är det nödvändigt att tidsfristen för talan mot uppsägningen inte börjar löpa förrän arbetstagaren har fått den skriftliga motiveringen från arbetsgivaren. Annars finns det en risk för att denna bestämmelse blir till nackdel för anställda som i väntan på den rättsligt föreskrivna motiveringen missar fristen för att väcka talan.

**Ändringsrekommendation 25**

Kapitel V – artikel 17.3

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram <b>uppgifter</b> av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1.</p>	<p>Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram <b>indicier</b> av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1.</p>

**Motivering**

Det är otydligt hur konkreta respektive underbyggda de uppgifter som arbetstagaren ska lägga fram ska vara. Här bör det räcka med indicier om en sådan bestraffning. Ordet "uppgifter" bör följaktligen ersättas med "indicier".

**Ändringsrekommendation 26**

## Kapitel V – artikel 18

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelse mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa sanktioner tillämpas. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande. Det kan vara sanktioner i form av böter. Det <b>kan</b> också handla om betalning av ersättningar.</p>	<p>Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelse mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa sanktioner tillämpas. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande. Det kan vara sanktioner i form av böter. Det <b>måste</b> också handla om betalning av <b>skäliga</b> ersättningar.</p>

**Motivering**

Enbart böter räcker inte för att på ett verkningsfullt sätt bestraffa överträdelse. Beroende på medlemsstat och förhållandena inom de behöriga myndigheterna där utdöms de med olika effektivitet. Dessutom medför utdömandet av böter ingen fördel för de anställda vars rättigheter har kränkts.

**Ändringsrekommendation 27**

## Kapitel VI – artikel 19.1

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.</p>	<p>Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter. <b>Genomförandet av detta direktiv ska inte heller utgöra ett tillräckligt skäl för att försämra den nuvarande situationen i medlemsstaterna i fråga om arbetstagarnas allmänna skyddsnivå och på de områden som omfattas av direktivet.</b></p>

**Motivering**

Punkt 1 måste kompletteras för att se till att den allmänna skyddsnivån inte kan försämrats och att inga försämringar tillåts beträffande de regleringsfrågor som omfattas av detta direktiv med anledning av dess genomförande inom de områden som regleras i det. Ett sådant konkret förbud mot försämringar är vanligt i socialpolitiska direktiv och erkänns av EU-domstolen, t.ex. i artikel 8.3 i bilagan till direktivet om visstidsarbete 1999/70/EG (arbetsmarknadsparternas avtal som bilaga till ramdirektivet) och i artikel 9.4 i ramdirektivet om information till och samråd med arbetstagare 2002/14/EG.

## Ändringsrekommendation 28

### Kapitel VI – artikel 21

Kommissionens textförslag	ReK:s ändringsförslag
<p>De rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv ska tillämpas på befintliga anställningsförhållanden från och med den [dag för ikraftträdande + 2 år]. <b>Arbetsgivarna ska dock tillhandahålla eller komplettera de dokument som avses i artikel 4.1, artikel 5 och artikel 6 endast på begäran av en arbetstagare. Om ingen sådan begäran görs ska det inte medföra att arbetstagare utesluts från de minsta rättigheter som fastställs i detta direktiv.</b></p>	<p>De rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv ska tillämpas på befintliga anställningsförhållanden från och med den [dag för ikraftträdande + 2 år].</p>

### Motivering

Det välkomnas att rättigheterna och skyldigheterna enligt detta direktiv även ska tillämpas på befintliga anställningsförhållanden. Det är emellertid oklart hur den andra och därmed även den tredje meningen förhåller sig till detta. Om direktivet ska vara tillämpligt på befintliga anställningsförhållanden, är dessa meningar inte nödvändiga. Skyldigheten att lämna information måste – även vid befintliga anställningsförhållanden – gälla oberoende av en begäran. Arbetsgivarna måste i egenskap av adressater för arbetsrättsliga bestämmelser trots allt beakta ändringar i rättsläget och fullgöra sina skyldigheter enligt dessa krav, utan att arbetstagarna ska behöva uppmana dem att följa lagstiftningen.

## II. POLITISKA REKOMMENDATIONER

### EUROPEISKA REGIONKOMMITTENS STÅNDPUNKT

#### Europeiska arbetsmarknader i förändring

1. Europeiska regionkommittén välkomnar att arbetslösheten har minskat stadigt sedan den ekonomiska och finansiella krisen 2008–2013 och för närvarande uppgår till 7,3 % (EU) respektive 8,6 % (euroområdet).
2. Yngre arbetstagare drabbades dock särskilt hårt av den ekonomiska och finansiella krisen. I april 2017 uppgick ungdomsarbetslösheten till 16,7 %. Den är således fortfarande högre än före krisen och mer än dubbelt så hög som den genomsnittliga arbetslösheten.
3. Kommittén beklagar att man trots åtgärderna på EU-nivå inte har lyckats lösa problemet med den alltför höga arbetslösheten bland unga. Vid sidan av åtgärderna på arbetsmarknaden är det därför viktigt att verka för ett mer rörligt samhälle och att myndigheterna verkar för att bättre stämma av utbildningsutbudet mot arbetsmarknadens faktiska behov.
4. År 2016 uppnådde sysselsättningsgraden för den aktiva delen av befolkningen i åldrarna 20–64 år 71,1 %, det högsta årsgenomsnitt som någonsin uppmätts i EU. Detta genomsnitt döljer emellertid stora skillnader mellan medlemsstaterna. Sysselsättningsgraden bland personer i åldrarna 25–54 år har varit nästan oförändrad sedan 2001, medan den har ökat markant bland äldre personer (55–64 år) och minskat bland unga människor (15–24 år).
5. Kommittén välkomnar att skillnaden mellan könen har minskat vad gäller sysselsättningsgraden för kvinnor och för män. Detta beror till största delen på den ökande sysselsättningsgraden bland kvinnor. Det finns dock också medlemsstater där den minskade skillnaden beror på en lägre sysselsättningsgrad bland män.
6. Kommittén beklagar att andelen förvärvsarbetande som enbart har deltidsanställning har ökat från 14,9 % under 2002 till 19,0 % under 2015. Andelen skiljer sig åt betydligt mellan män och kvinnor: en knapp tredjedel (31,4 %) av de förvärvsarbetande kvinnorna arbetade under 2016 deltid, en betydligt större andel än bland män (8,2 %).

7. Kommittén är oroad över möjligheten att atypiska anställningsförhållanden, i synnerhet tidsbegränsade anställningar, under vissa omständigheter oproportionerligt ofta rör yngre, lågutbildade och mindre kvalificerade arbetstagare och att de flesta inte har tagit en sådan anställning frivilligt. Bara 37 % av de yngre arbetstagarna hade 2015 en tillsvidareanställning på heltid. Jämfört med 48 % år 2002 innebär det en betydande minskning.

8. Tillsvidareanställning på heltid är visserligen fortfarande det dominerande anställningsförhållandet, men atypiska anställningsformer har ökat betydligt under de senaste 20 åren. År 1995 hade 32 % av de anställda i EU-15 atypiska anställningsavtal. Denna andel hade år 2015 ökat till 36 % i EU-28, och tendensen är fortsatt stigande.

### **Utmaningar mot bakgrund av förändringarna**

9. Vi lever i en tid av ökande ömsesidigt beroende i världsekonomin, mer komplexa internationella värdekedjor och snabbare tekniska och företagsorganisatoriska innovationscykler med ökande sammankoppling och digitalisering av arbetsprocesserna. Arbetsmarknaderna förändras allt snabbare och det uppstår samtidigt allt fler nya atypiska anställningsförhållanden. För att arbetstagare inte ska befinna sig i en utsatt ställning måste man uppnå rätt balans mellan flexibilitet och trygghet.

10. Vissa nya atypiska anställningsformer som förväntas bli vanligare under de kommande åren ger särskild anledning till oro pga. ökad otrygghet vad gäller sysselsättningsstabilitet, inkomst och tillgång till socialt skydd, nämligen tillfälligt arbete, (ofrivilligt) deltidsarbete av ringa omfattning, voucherbaserat arbete samt crowd-work.

11. Även vissa atypiska anställningsformer som funnit sedan längre – såsom avlönad praktik och bemanningsarbete – utgör fortfarande en utmaning vad gäller anställningstrygghet och anständiga arbetsvillkor.

12. Arbetstagare i atypiska anställningsförhållanden konfronteras sammantaget oftare med instabil sysselsättning. Atypiska anställningar innebär för det mesta en lägre timlön än fasta heltidstjänster. Dessutom löper personer med atypisk anställning större risk att bli arbetslösa.

13. Arbetstagare med atypisk anställning tenderar också att betala mindre och lägre sociala avgifter, vilket inverkar negativt på deras rätt till sociala förmåner samt på storleken på dessa förmåner och deras varaktighet. Utöver problemet med den fysiska hälsan och säkerheten på arbetsplatsen lider arbetstagare med otrygga anställningar ofta av mer stress i arbetet.

14. Arbetstagare med atypisk anställning tenderar också att ha sämre tillgång till personalrepresentation och arbete som regleras i kollektivavtal. Den låga andelen arbetstillfällen som omvandlas från tidsbegränsade till fasta tyder på att ojämlikheten består under en längre tid. Uppgifter från medlemsstaterna visar att mindre än 50 % av de arbetstagare som under ett visst år hade tidsbegränsade anställningsavtal tre år senare hade en fast heltidsanställning.

15. Atypiska anställningsformer har fördelar för näringslivet. Om en grundläggande trygghet inte garanteras kan de dock också medföra nackdelar för arbetsgivarna. Inledningsvis kan visserligen kostnader sparas, men det finns också betydande dolda kostnader. Att förvalta en personal som består av både fast och tillfälligt anställda är komplicerat och medför en risk för konflikter och för motivationsförlust som kan leda till lägre produktivitet. Otrygga anställningar kan påverka innovationen negativt och leda till bristande förtroende och ovilja att ta risker.

### **Nödvändiga åtgärder mot bakgrund av förändringarna**

16. Man måste vidta viktiga åtgärder för att förbättra skyddet för arbetstagarna och för att säkerställa mer enhetliga normer på den inre marknaden. EU:s gällande arbetsrätt gäller inte på samma sätt för alla arbetstagare, skapar skillnader och leder till ojämlikhet i fråga om arbetsvillkor och socialt skydd i allmänhet.

17. I Refit-undersökningen till stöd för utvärderingen av informationsdirektivet (91/533/EEG) konstaterade man att det finns en kärngrupp av personer som skyddas (i regel arbetstagare med standardavtal om tillsvidareanställning eller med långtidsavtal), medan det för många andra grupper av arbetstagare i praktiken råder betydande skillnader eller osäkerhet om huruvida bestämmelserna i direktivet gäller för dem. Många arbetstagare är inte tillräckligt medvetna om sina grundläggande rättigheter eller har inte fått någon bekräftelse av vilka de är.

18. Kommittén stöder starkt varje åtgärd för att i hela EU säkerställa en miniminivå av rättvisa arbetsvillkor för alla olika former av anställningsavtal samtidigt som man undviker omotiverade ökning av byråkratin och den administrativa bördan för små och medelstora företag. Dessa minimirättigheter skulle ge alla arbetstagare det skydd som behövs och det skulle skapas en tydlig referensram som de nationella lagstiftarna och domstolarna kan rätta sig efter.

19. Nya minimirättigheter för arbetsvillkoren för anställda på EU-nivå och den därmed sammanhängande skyldigheten att skriftligen informera de anställda om de gällande arbetsvillkoren är nödvändiga eftersom de ger både arbetsgivare och arbetstagare mer säkerhet och samtidigt förhindrar en skadlig kapplöpning mot botten mellan medlemsstaterna.

20. Nya minimirättigheter på EU-nivå säkerställer inte bara rättvisa konkurrensvillkor, eftersom olika nationella förhållningssätt leder till konkurrenssnedvridningar och hinder för arbetstagarnas fria rörlighet på den inre marknaden. De kan också förbättra effektiviteten på EU:s arbetsmarknad, främja ekonomiska och sociala framsteg samt sammanhållning och en förnyad konvergensprocess mot bättre arbets- och levnadsvillkor, och samtidigt bevara den inre marknadens integritet.

### Allmän bedömning av förslaget till direktiv

21. Kommittén välkomnar att kommissionen som svar på de aktuella utmaningarna på arbetsmarknaderna har beslutat att lägga fram ett förslag till direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. På detta sätt förverkligas viktiga principer som är förankrade i den europeiska pelaren för sociala rättigheter och anpassas EU:s arbetslagstiftning till 2000-talets europeiska arbetsmarknader.

22. I artiklarna 27 och 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställs att arbetstagare har rätt till information och rätt till rättvisa arbetsförhållanden.

23. De lokala och regionala myndigheterna är stora arbetsgivare inom den offentliga sektorn och måste balansera budgetar, tillhandahållandet av offentliga tjänster och villkoren för arbetstagarna. De spelar också en viktig roll i utbytet av information och bästa praxis. De lokala och regionala myndigheterna berörs i egenskap av upphandlande myndigheter och deltar även i kontrollen av eventuellt missbruk.

24. Sociala tjänster, tjänster för integration på arbetsmarknaden och anpassning till strukturförändringar samt åtgärder för social, ekonomisk och kulturell integration säkerställs och tillhandahålls framför allt av lokala och regionala myndigheter.

25. Kommittén understryker vikten av att kommissionen fullt ut respekterar subsidiaritetsprincipen och understryker vikten av att iakta proportionalitetsprincipen för att undvika nya finansiella eller administrativa bördor. De nationella samt regionala och lokala myndigheternas omfattande social- och sysselsättningspolitiska befogenheter måste respekteras.

26. Kommittén bekräftar därför sitt stöd för kommissionens initiativ att stärka den sociala dimensionen i EU i enlighet med artikel 9 i Lissabonfördraget, enligt vilken den sociala dimensionen ska beaktas i alla EU:s insatser.

### Positiv bedömning av förslaget till direktiv

27. Det är visserligen mer än 25 år sedan informationsdirektivet 91/533/EEG antogs, men dess mål om ökad tydlighet på arbetsmarknaden och skydd av arbetstagarnas rättigheter är fortfarande ytterst viktiga.

28. Tillhandahållandet av skriftlig information är viktigt för både arbetsgivare och anställda, eftersom det säkerställer ökad tydlighet och minskar asymmetrierna mellan de båda avtalsparterna. Det är dock bara ett allra första steg för att undvika osäkra anställningar.

29. Kommittén välkomnar att tillhandahållandet av information till arbetstagarna om de väsentliga dragen i de villkor som gäller för deras anställningsförhållande senast den första arbetsdagen leder till betydligt större säkerhet och tydlighet, vilket måste betraktas som särskilt positivt i samband med transnationell verksamhet samt gränsöverskridande fri rörlighet för arbetstagare.

30. Kommittén noterar i synnerhet kompletteringen av de materiella rättigheterna och minimikraven på anställningsvillkor i följande avseenden:

- Att provanställningsperioden begränsas till sex månader.
- Att arbetstagare kan arbeta för flera arbetsgivare.
- Att anställda vid efterfrågestyrt arbete – med variabelt schema – på förhand ska informeras om när de förväntas arbeta.
- Att anställda kan begära ett motiverat skriftligt svar från arbetsgivaren om stabilare anställningsformer.
- Att utbildning som begärs och är obligatorisk i framtiden helt ska betalas av arbetsgivaren.

Kommittén framhåller också arbetsmarknadsparternas möjlighet att ingå kollektivavtal om minimirättigheterna förutsatt att det övergripande skyddet av arbetstagare iaktas och de minimikrav för arbetsvillkor som fastställs i detta direktiv inte underskrids.

31. Kommittén framhåller att det inom EU inte råder någon konsensus om anställningsavtal och att detta direktiv är viktigt för att främja arbetstagarnas rörlighet på den inre marknaden genom att det fastställs miniminormer för information, vilket gör att skillnaderna mellan medlemsstaterna minskar, och genom att det blir lättare för både företag och anställda att verka i andra medlemsstater.

32. Tydlighet kommer inte bara arbetstagarna till godo, utan också myndigheterna i deras insatser för att minska odeclarerat arbete samt arbetsgivarna och potentiella investerare, som behöver rättssäkerhet i fråga om arbetsvillkoren.

33. Kommittén framhåller än en gång vilka fördelar som personlig information om de väsentliga dragen i deras anställningsavtal har för arbetstagarna. Det gör att de anställda blir mer medvetna om de väsentliga aspekterna av sina arbetsvillkor och sina rättigheter och får bättre kännedom om dem.

#### **Kritisk bedömning av förslaget till direktiv**

34. Kommittén välkomnar visserligen att man med det aktuella förslaget till direktiv för det första utvidgar arbetsgivarnas skyldighet att informera de anställda om de villkor som gäller för deras anställningsförhållanden och förbättrar möjligheterna att göra dem gällande. För det andra införs nya materiella rättigheter som s.k. minimikrav på anställningsvillkor. Denna sammanflätning av de båda av varandra oberoende regelkomplexen till ett regelverk bedöms kritiskt.

35. Kommittén anser att definitionen av begreppen arbetstagare, arbetsgivare och anställningsförhållande i detta direktiv bör anpassas till domstolens rättspraxis och att man inte bör fastställa ytterligare regler i detta direktiv, eftersom det ännu behövs en djupgående debatt om dem. Den nationella lagstiftningen beträffande definitionen av dessa begrepp ska förbli oförändrad.

36. Många former av arbete i delningsekonomin ligger mellan anställning och egenföretagande. Detta väcker viktiga frågor beträffande arbetsvillkor, hälsa och säkerhet, sjukförsäkring, betald sjukledighet, arbetslöshetsförmåner och ålderspension. Allt detta skulle kunna ge upphov till en ny kategori av osäkra anställningar.

37. I debatten bör särskild uppmärksamhet ägnas åt nya atypiska anställningsformer, eftersom de faller inom direktivets tillämpningsområde och det finns stora skillnader mellan medlemsstaterna på detta område.

38. I debatten bör särskild uppmärksamhet även ägnas åt de 4–6 miljoner arbetstagare i EU som har avtal om efterfrågestyrt eller tillfälligt arbete.

39. Kommittén framhåller behovet av vägledning till arbetsgivare för att de ska kunna efterleva de nya bestämmelserna om atypiska anställningsformer och den föreslagna EU-rättigheten att ansöka om en säkrare och mer förutsägbar anställningsform. Stöd vid fastställandet av referenstimmar och utarbetandet av förfaranden för hantering av tillfälliga anställningar och visstidsanställningar är nödvändigt eftersom avtal om visstids-, deltids- och behovsanställning också kan förekomma inom den offentliga sektorn. Det krävs också klarhet när det gäller hanteringen av upprepade framställningar från enskilda personer.



40. Likabehandling och icke-diskriminering av arbetstagare måste garanteras.
41. Kommittén framhåller på det hela taget att kommissionens förslag till direktiv bara kan utgöra utgångspunkten för en bred debatt om sätt att skapa hållbara arbetstillfällen med en lön som går att leva på i Europa, i kombination med kravet på att i grunden stärka de sociala rättigheterna för alla arbetstagare rent generellt och se till att de befintliga rättigheterna tillämpas på alla anställda.

#### **Ytterligare förslag till direktiv samt andra regleringsbehov**

42. Kommittén uppmanar kommissionen att se till att man vid den pågående översynen av direktivet även beaktar de former av egenföretagande som har uppkommit och som håller på att uppkomma samt den förväntade garantin om lika lön för lika arbete för alla arbetstagare i atypiska anställningsförhållanden.
43. Kommittén påpekar att man måste finna rätt balans mellan att täcka administrativa kostnader och att stödja eller stärka lokala strategier som syftar till att höja lönerna och förbättra levnadsstandarden och arbetsvillkoren även för personer med atypisk anställning.
44. Kommittén rekommenderar att komplettera de nya materiella rättigheterna med ett förbud mot nolltimmarsavtal och en rätt till garanterade arbetstimmar samt fler rättigheter vid uppsägning, eftersom utvidgningen av de materiella rättigheterna annars inte är tillräckligt långtgående.
45. Ansvar för en lämplig balans mellan arbete och privatliv bör delas mellan arbetstagare, familjer, arbetsmarknadens parter, lokala och regionala myndigheter och alla offentliga och privata tjänsteleverantörer. Endast genom en helhetsansats där alla perspektiv beaktas är det möjligt att uppnå en socialt och ekonomiskt hållbar samhällsmiljö där människor och deras familjer står i centrum för utformningen av politiken.
46. De lokala och regionala myndigheterna spelar en mycket viktig roll i utformningen, genomförandet och utvärderingen av åtgärder inom områden där de ofta har avgörande befogenheter, såsom inom social- och sysselsättningspolitiken.
47. Kommittén uppmanar kommissionen att som uppföljning till antagandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter<sup>(1)</sup> lägga fram ett förslag om bättre arbetstagarmedverkan i de europeiska företagsformerna eftersom ändamålsenlig personalrepresentation också är ett viktigt instrument för att värna tydliga och förutsägbara arbetsvillkor.
48. Kommittén anser att man i EU-lagstiftningen om företagsråd, med beaktande av bestämmelserna i direktiv 2009/38/EG om europeiska företagsråd, måste utvidga uppgifterna till att omfatta digitaliseringsfrågor i syfte att skydda och stärka arbetstagarrepresentanternas rättigheter mot bakgrund av företagens i allt större utsträckning gränsöverskridande och transnationella verksamhet och den därmed sammanhängande ökningen av distansarbete och transnationellt arbete.
49. Vissa medlemsstater har väl fungerande arbetsmarknadsmodeller med starka autonoma parter med kollektivavtalsreglering av anställningsförhållande och arbetsvillkor, baserade på en intresseavvägning vad gäller villkoren. Med iakttagande av de rättsliga normerna i detta direktiv måste frågor om minimirättigheter även fortsättningsvis kunna regleras genom kollektivavtal.

Bryssel den 5 juli 2018.

Karl-Heinz LAMBERTZ

*Europeiska regionkommitténs  
ordförande*

---

<sup>(1)</sup> ReK: s yttrande om "En europeisk pelare för sociala rättigheter" (CdR 3141/2017), oktober 2017.