

Offentlig høring om mulige EU-tiltag til bekæmpelse af problemer med adgang til social sikring for personer i alle former for beskæftigelse inden for rammerne af den europæiske søjle for sociale rettigheder

Top of Form

Baggrundsdokument

Formålet med denne offentlige høring

I forbindelse med den offentlige høring om den europæiske søjle for sociale rettigheder¹ har mange af deltagerne udtrykt bekymring over de hindringer for adgang til social sikring (f.eks. arbejdsløshedsunderstøttelse, sygedagpenge, invaliditetsydelse og pensioner) og arbejdsformidlingstjenester (f.eks. kurser og karriererådgivning), der eksisterer for personer med atypisk beskæftigelse og for selvstændige

Som svar på denne bekymring har Kommissionen i sit arbejdsprogram for 2017 indarbejdet et initiativ vedrørende "Adgang til social sikring"². Formålet med denne høring er at indsamle yderligere synspunkter fra de berørte parter om, hvilke udfordringer, muligheder og konsekvenser, de ser, og om udviklingen og indførelsen af en række foreslåede redskaber, der på EU-plan kunne bruges i udformningen af dette initiativ.

I overensstemmelse med traktatens bestemmelser har Kommissionen indledt en høring med arbejdsmarkedets parter i EU³ for at høre deres synspunkter om, i hvilken retning EU's tiltag skal gå. Denne høring blev afsluttet den 23. juni 2017. Arbejdsmarkedets parter er ikke enedes om at indgå direkte forhandlinger om nogen af de spørgsmål, der er blevet rejst under høringen.

Den offentlige høring er åben for alle interesserede parter, men Kommissionen ønsker især at modtage besvarelser fra organisationer, der interesserer sig for social sikring (f.eks. regeringer, offentlige myndigheder og virksomheder).

Det anbefales at læse om baggrunden for høringen og gennemse den tilhørende ordliste, inden spørgeskemaet udfyldes.

¹ SWD(2017) 206, som er tilgængelig online

² Se også den indledende konsekvensanalyse: http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_da

³ Høringsdokument C(2017) 2610 final

Baggrund

Det er afgørende med tilstrækkelig adgang til social sikring og arbejdsformidlingstjenester, ikke blot fordi det er en forudsætning for arbejdsstyrkens økonomiske og sociale sikkerhed, men også for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og en robust økonomi, der kan skabe kvalitetsjobs og bæredygtig vækst. Ikke desto mindre er der i mange medlemslande grupper af beskæftigede, navnlig inden for de nye former for atypisk beskæftigelse og selvstændig erhvervsvirksomhed, som ikke har tilstrækkelig adgang til social sikring og arbejdsformidling, eller som ligefrem er helt udelukket fra at få disse goder. Det anslås, at op imod halvdelen af alle selvstændige og ansatte i atypisk beskæftigelse er i denne situation⁴.

Sammenhængen mellem retten til at få samt forpligtelsen til at bidrage til social sikring og formen for beskæftigelse eller selvstændig virksomhed bliver mere og mere problematisk. Historisk set har social sikring primært været udformet med henblik på arbejdstagere i almindelig fast beskæftigelse på fuld tid. Andre grupper af arbejdstagere som f.eks. selvstændige og personer i atypiske jobs har ikke været nær så godt dækket.

Samtidig med at digitaliseringen medfører nye muligheder for jobs og innovation, åbner den for nye, fleksible måder at arbejde på, fordi den fjerner mange rumlige, tidsmæssige og organisatoriske grænser, så det bliver muligt at arbejde på andre tidspunkter og steder end før. Der opstår nye relationer mellem arbejdsgivere, arbejdstagere og kunder, hvilket udvisker de grænser mellem ansættelse og selvstændig erhvervsvirksomhed, som vi kender. I nogle tilfælde har arbejdstagere status som selvstændige på trods af, at de reelt arbejder i et ansættelsesforhold, hvor de er underordnet arbejdsgiveren. Hvis statussen som selvstændig i væsentlig grad ændrer arbejdstagerens ret til dækning og arbejdsgiverens pligt til at betale socialsikringsbidrag, sker det, at folk bliver presset til på papiret at blive selvstændige, så arbejdsgiverne kan spare på udgiften til indirekte lønomkostninger.

Disse former for beskæftigelse udgør en stigende andel af tilbuddene på jobmarkedet – ikke mindst for de unge. Derfor risikerer en større del af arbejdsstyrken at stå uden det sikkerhedsnet, som tilstrækkelig social sikring og arbejdsformidling udgør, og som er nødvendigt på det omskiftelige arbejdsmarked med hyppige skift i beskæftigelsesform og -status, hvis de skal kunne opnå en fornuftig karriere og leve et godt liv. Det er sandsynligt, at den akkumulerede effekt af de store forskelle i rettigheder vil medføre nye uligheder både mellem generationerne og blandt folk fra samme generation, fordi det lykkes nogle at få beskæftigelse på standardansættelseskontrakter, mens andre ikke er i stand til det.

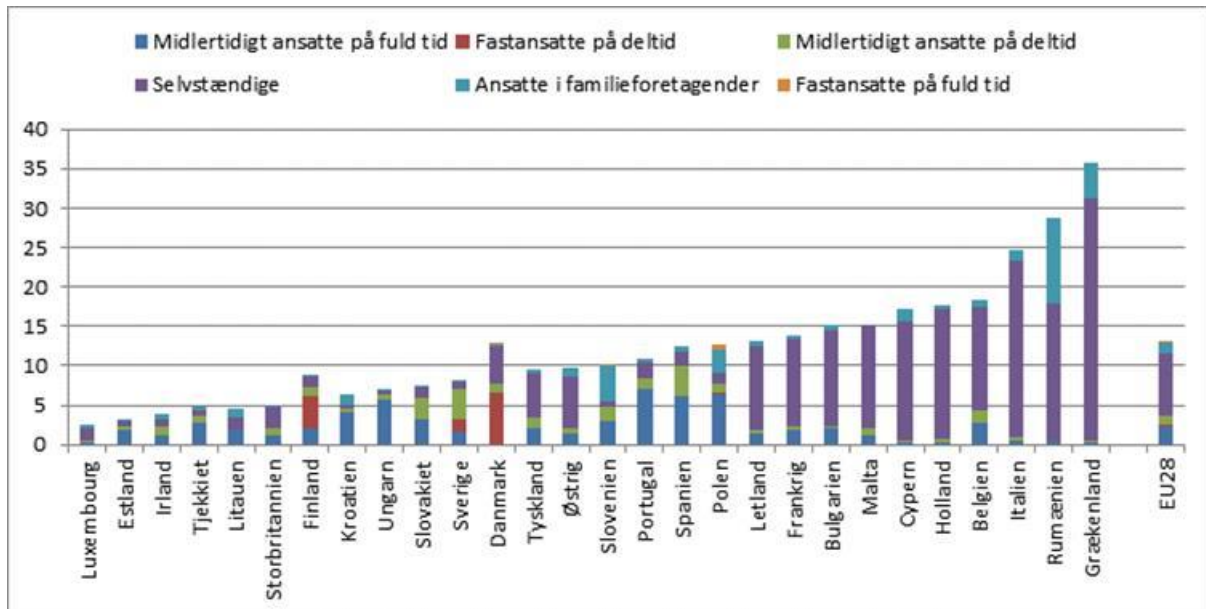
Til sammen udgør selvstændig og atypisk beskæftigelse en betragtelig del af arbejdsmarkedet. I 2015 var 15 % af de i alt 221 mio. beskæftigede i EU selvstændige, 12 % var midlertidigt ansatte, 14 % var deltidsansatte, og 58 % var fuldtidsansatte på tidsbegrænset kontrakt. Dermed kan initiativet vedrørende adgang til social sikring altså få betydning for 41 % af de beskæftigede.

Situationen på dette område varierer fra land til land. Nogle medlemslande er begyndt at tilpasse deres arbejdsmarkedsinstitutioner og sociale sikringssystemer til den nye udvikling. Der er blevet indført visse reformer, der skal garantere adgangen til social sikring for arbejdstagere i atypisk beskæftigelse og, som noget nyt, regulere de nye former for selvstændig virksomhed. Men de fleste EU-lande kæmper stadig med at reagere på en hensigtsmæssig måde på det foranderlige arbejdsmarked. F.eks. har selvstændige i 10 af EU-landene ikke mulighed for at få en arbejdsløshedsforsikring. Næsten en tredjedel af de midlertidigt ansatte på fuldtid i EU har ikke ret til

⁴ Matsanganis et al. (2016): Non-standard employment and access to social security benefits

arbejdsløshedsunderstøttelse. Her er forholdene meget forskellige fra land til land, idét dækningen gælder for mellem 3 % og 70 % af disse lønmodtagere⁵.

Procentdel af arbejdstagere (15-64 år), der risikerede ikke at have ret til arbejdsløshedsunderstøttelse i 2014

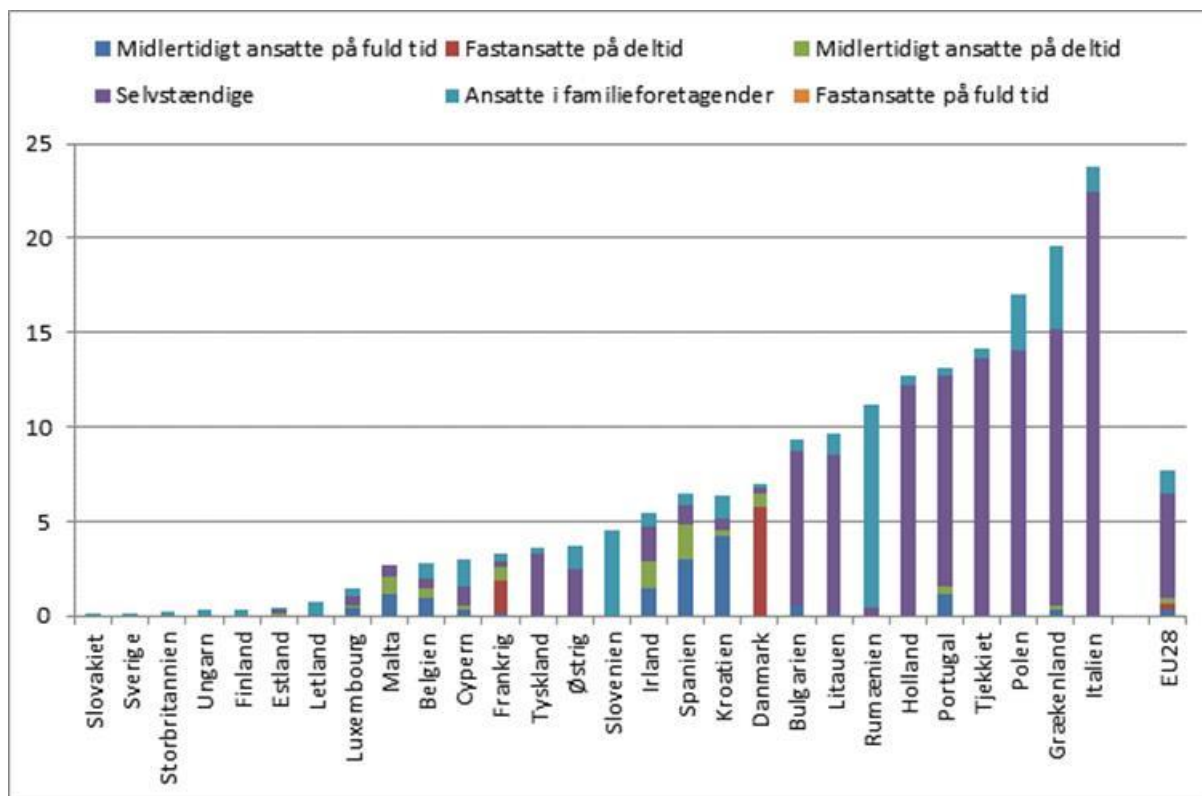


Ca. 40 % af de selvstændige har ikke ret til sygedagpenge, mens omkring 10 % af de midlertidigt ansatte arbejdstagere er i denne situation⁶.

Procentdel af arbejdstagere (15-64 år), der risikerede ikke at have ret til sygedagpenge i 2014

⁵ Matsanganis et al. (2016): Non-standard employment and access to social security benefits

⁶ Som ovenfor



Arbejdsformidlingstjenester for selvstændige som f.eks. kurser, mentorforløb og rådgivning er kun tilgængelige i nogle få medlemslande.

Den relative fattigdomsrisiko for selvstændige i EU28 var i 2015 tre gange større end for lønmodtagere. Og for personer med atypisk beskæftigelse var fattigdomsrisikoen også markant højere end for arbejdstagere med tidsbegrænset kontrakt og fuldtidsjob. Dertil kommer, at omkring 15 % af de midlertidigt ansatte og deltidsansatte i EU28 er såkaldt fattige arbejdstagere⁷.

Problemerne skyldes i vid udstrækning mangler i den lovgivning, der regulerer adgangen til at modtage og få overført sociale ydelser og arbejdsformidlingstjenester og kravene til gennemsigtighed på området. Den tager nemlig i mange tilfælde ikke (i tilstrækkelig grad) højde for den nye udvikling på arbejdsmarkedet. Det er især følgende **udfordringer**:

- **Huller i den formelle ret til ydelser**

Hullerne i den formelle ret til ydelser skyldes, at bestemmelser i de enkelte landes lovgivning forhindrer, at personer i atypisk beskæftigelse og selvstændige får ret til social sikring og arbejdsformidlingstjenester.

Personer i atypisk beskæftigelse har i de fleste tilfælde en formel ret til social sikring, men visse kategorier af atypisk beskæftigede er i nogle lande udelukket fra ydelser (f.eks. løsarbejdere og sæsonarbejdere i Bulgarien, Ungarn og Rumænien, personer, der arbejder for vikarbureauer i Holland og Storbritannien og tilkaldte vagter og arbejdstagere med nul timerskontrakter i Holland) eller har kun delvist formel ret til ydelser (f.eks. personer med minijobs i Tyskland).

For *selvstændige* varierer den formelle ret til social sikring meget fra land til land, ikke blot mellem de forskellige ordninger, men også mellem forskellige typer af selvstændige i det

⁷ Tal fra Eurostat

samme land. De selvstændige har typisk formel ret til ikke-forsikringsbaserede ordninger, dvs. generelle ydelser som familieydelser, visse sundhedsydelser og barselsydelser, og en række indtægtsbestemte ordninger som social bistand, visse typer langtidspleje og folkepension. Derudover har de også ret til forskellige forsikringsbaserede ydelser. Generelt har de formel ret til sundhedspleje, moderskabs-/faderskabsydelser, alderdomsydelser, ydelser for efterlevende, langtidspleje og invalidepension. I nogle tilfælde har de dog ikke adgang til vigtige forsikringsbaserede ordninger som sygedagpenge, arbejdsløshedsunderstøttelse og/eller arbejdsskadeydelser.

Atypisk beskæftigede og selvstændige kan også være helt eller delvist udelukket fra kurser og karriereudviklingstjenester. Hvor arbejdstagere i atypisk beskæftigelse ofte har adgang til offentlige arbejdsformidlingstjenester på lige fod med ansatte på almindelige kontrakter, har de i langt mindre grad adgang til oplæring på arbejdspladsen. I de fleste EU-lande har selvstændige ingen eller begrænset adgang til vejledning, kurser, livslang læring og mentorordninger. Ganske vist kan iværksætterincitamenterne i en tredjedel af medlemslandene omfatte kurser, information og rådgivning, men der tilbydes sjældent noget ud over selve opstartsfasen.

- **Huller i den faktiske adgang til ydelser**

Selv om atypisk beskæftigede og selvstændige har formel ret til social sikring og derfor formel adgang til de dertil knyttede ydelser, har de ikke nødvendigvis reelt adgang, fordi kriterierne for at modtage ydelserne er fastlagt på en måde, så det er meget svært for dem at opfylde dem.

Personer i atypisk beskæftigelse og selvstændige har ofte vanskeligt ved at leve op til betingelserne for at få bidragsbaserede ydelser, f.eks. på grund af varigheden af bidragsperioderne. Hvis deres socialsikringsbidrag overhovedet tælles med, er det ofte frivillige indbetalinger eller faste beløb, eller også er den indkomst, de beregnes ud fra selverklæret (og baseret på minimumssatser). Dertil kommer, at hvis indtægterne er lave, giver de indkomstbaserede bidrag måske ikke mulighed for at modtage tilstrækkeligt høje ydelser. Individuel mangel på fremsynethed kan også betyde, at nogle atypisk beskæftigede og selvstændige ikke får sørget for tilstrækkelig social sikring i løbet af deres arbejdsliv. Folk med lav og/eller uregelmæssig indtægt, og især selvstændige og personer med atypiske korttidsansættelser, har større tendens til kun at foretage begrænsede indbetalinger eller helt at undlade at betale socialsikringsbidrag. Det betyder, at mange er underforsikrede imod sociale og sundhedsmæssige risici og derfor kun har det sociale sikkerhedsnets nødforanstaltninger at falde tilbage på.

Selvstændige kan opleve de samme problemer som atypisk beskæftigede. Den *faktiske* adgang eller faktiske optjening af ret til ydelser afhænger for dem af en række betingelser og navnlig af den indkomstvurdering, der ligger til grund for beregningen af ydelserne. Generelt får *selvstændige* lavere ydelser og modtager dem i kortere tid end lønmodtagere. Det gælder ofte for arbejdsløshedsunderstøttelse (i bl.a. Danmark, Estland, Grækenland og Finland), sygedagpenge (i bl.a. Belgien, Bulgarien, Tjekkiet og Finland) og barselsydelser (i bl.a. Kroatien og Polen).

Problemet med at optjene retten til ydelser og det utilstrækkelige ydelsesniveau skyldes primært to forhold:

a) optjeningskravene, som er svære at opfylde, fordi de oftest er skræddersyet til lønnet beskæftigelse (f.eks. varigheden af bidragsperioder og krav om ophør af erhvervsaktivitet). Det er i mange tilfælde umuligt for deltidsarbejdende og midlertidigt ansatte at optjene ret til ydelser, fordi kravene til antallet af arbejdstimer og varigheden af bidragsperioden er så høje. og b) bidragssatserne/faste beløb og – ikke mindst – indkomstvurderingen, som kan være baseret på en række forskellige faktorer: indtægter modtaget for længerevarende tidligere indtjeningsperioder, forudbetalinger (af sociale sikringsydelser), betaling af restancer og underindberetning eller manglende indberetning af indkomst.

- **Utilstrækkelig mulighed for at overføre rettigheder**

Det at arbejde periodevis med f.eks. flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter, perioder med selvstændig virksomhed eller atypisk beskæftigelse kan være en mulighed, hvis man vil matche sine kvalifikationer, karriereønsker og præferencer, hvad angår balancen mellem arbejde og fritid, med efterspørgslen på det omskiftelige arbejdsmarked. Men hvis arbejdstagerne i EU skal tilpasse sig et stigende antal skift i løbet af karrieren og de nye beskæftigelsesmønstre og jobformer, der opstår på grund af teknologiske muligheder og globalisering, skal de kunne bevare og overføre den akkumulerede ret til social sikring og til de dertil knyttede arbejdsformidlingstjenester. *Manglende mulighed for at bevare sociale rettigheder og overføre dem, når man skifter til en anden ordning eller beskæftigelsesstatus, er et problem for atypiske arbejdstagere og selvstændige.*

Typisk er det sådan, at en selvstændig, der er tidligere lønmodtager, og som stopper med sin selvstændige virksomhed, ikke har ret til arbejdsløshedsunderstøttelse på grundlag af sin tidligere beskæftigelsesstatus. Desuden er manglende mulighed for at overføre beskæftigelsesmæssige rettigheder et særligt stort problem i visse lande som f.eks. Tyskland, Danmark og Holland.

Kun et begrænset antal lande (bl.a. Belgien, Frankrig, Kroatien, Luxembourg og Sverige) har indført ordninger, der tillader arbejdstagere at medtage bidragsperioder fra tidligere ansættelsesforhold i beregningen af arbejdsløshedsunderstøttelse. Og det er kun ganske få lande (som f.eks. Letland og Frankrig), der har taget skridt til at integrere de forskellige typer rettigheder i én enkelt konto. Personlige konti til sociale sikringsydelser er et eksempel på noget, der kan blive et vigtigt redskab til at sikre, at arbejdstagerne kan bevare og få overført deres rettigheder og få den nødvendige information.

- **Manglende gennemsigtighed, hvad angår rettigheder, og indviklet lovgivning**

Som det er nu, er lovene på området meget komplekse i mange EU-lande, og det gør det sammen med manglende gennemsigtighed sværere for folk at få kendskab til deres rettigheder og pligter og få mulighed for at udøve/opfylde dem. Dette er særlig relevant for arbejdstagere, der ofte skifter job og beskæftigelsesstatus.

I flere medlemslande får folk hverken tilbudt regelmæssig ajourføring af deres rettigheder eller tilstrækkelig nem adgang til at finde information om dem. I mange EU-lande er det på grund af indviklet lovgivning ret svært at skaffe sig og kombinere oplysninger om ydelser og tjenester, som man eventuelt har optjent ret til eller kunne have ret til under visse omstændigheder, på baggrund af forskellige ordninger, man har været tilknyttet, og forskellige beskæftigelsesstatusser, man har haft i løbet af sit arbejdsliv.

Kun meget få lande tilbyder nem adgang til information om arbejdsformidlingstjenester, som folk kan benytte, hvis de bliver ledige, får nyt job eller skifter fra et ansættelsesforhold til selvstændig virksomhed eller kombinerer de to arbejdsformer.

Alt i alt kræver den nuværende situation en målrettet indsats for at forenkle reglerne, så alle arbejdstagere lettere kan optjene, bevare, overføre og endog ombytte deres rettigheder samt få klare og lettilgængelige informationer om dem. Problemerne med retten til social sikring skyldes, at der for visse typer ansatte og selvstændige mangler formel adgang eller kun er begrænset faktisk adgang til at foretage frivillige indbetalinger og til at anvende faste bidragsbeløb eller selverklærede bidrag samt at optjeningsperioderne er utilstrækkelige. Dertil kommer, at manglende overførbare rettigheder til sociale ydelser fra én beskæftigelsesform til en anden og manglen på gennemsigtighed med hensyn til disse rettigheder gør det nødvendigt at handle i en fart.

Gældende EU-regler og -instrumenter

EU's regler om rettigheder og pligter, hvad angår social sikring og arbejdsformidlingstjenester er blevet indført via en række lovgivningsmæssige og ikke-lovgivningsmæssige bestemmelser. Der er dog ingen af disse bestemmelser, der fuldt ud tager hensyn til mennesker i atypiske ansættelsesforhold og selvstændige.

På området social sikring har to henstillinger fra Rådet, som blev vedtaget i halvfemserne⁸, givet anledning til vedtagelsen af en sammenhængende strategi for social sikring: den åbne koordinationsmetode på det sociale område. Den har indebåret oprettelsen af Udvalget for Social Beskyttelse og indførelsen af vejledninger, indikatorer, benchmarking og udveksling af bedste praksis. Disse vigtige EU-instrumenter har i de seneste to årtier været brugt i alle medlemslandene til at tackle de mest presserende problemer inden for social inklusion og social beskyttelse på en koordineret måde.

Gennem årene har de udfordringer, der vedrører social sikring af selvstændige og atypisk beskæftigede, imidlertid ikke fået særlig stor opmærksomhed i arbejdet med denne strategi. På grund af de samfundsmæssige tendenser og ændringerne på arbejdsmarkedet risikerer et voksende antal arbejdstagere at stå uden social beskyttelse, og derfor er det helt nødvendigt med sådanne bløde koordineringsmekanismer, som tilskynder medlemslandene til at samarbejde om at løse problemerne. Men de er måske ikke tilstrækkelige.

I de seneste årtier er der på EU-plan også blevet indført lovgivningsmæssige rammer for arbejdstagerrettigheder. Hvad angår atypisk beskæftigelse, har man gennemført direktivet om vikarbejde, og som resultat af direktiverne om deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse har arbejdsmarkedets parter udviklet, forhandlet og gennemført en række aftaler, som har sikret beskyttelsen af visse rettigheder⁹. Men da direktiverne gælder arbejdsvilkår, har deres effekt på den sociale sikring været temmelig begrænset. Inden for selvstændig virksomhed har direktiv 2010/41/EU om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv været et skridt i retning af at forbedre beskyttelsen af personer, der arbejder som selvstændige, og adgangen til social beskyttelse for ægtefæller til selvstændige.

⁸ Rådets henstilling om overensstemmelse mellem målene og politikken for social beskyttelse (92/442/EØF): <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=DA>

⁹ Direktivet om tidsbegrænset ansættelse (1999/70/EF) – tilgængeligt [online](#), direktivet om deltidsarbejde (97/81/EF) – tilgængeligt [online](#) og direktivet om vikarbejde – tilgængeligt [online](#)

Endelig skal det nævnes, at vedtagelsen om vejledning i adgang til kurser og arbejdsformidling er nedfældet i retningslinjerne for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, som indgår i den europæiske beskæftigelsesstrategi og det europæiske semester. EU's fonde, og især Den Europæiske Socialfond, yder økonomisk støtte til kurser og aktiveringsforanstaltninger.

Den internationale dimension

Den Internationale Arbejdsorganisation, ILO, har udarbejdet en todimensionel strategi for hurtig indførelse af nationale nedre grænser for social sikring. Den vandrette dimension går ud på at fastlægge basisgarantier, der sikrer, at alle har adgang til grundlæggende sundhedspleje og en indkomst, der mindst svarer til et minimumsniveau, der defineres af det enkelte land (i overensstemmelse med ILO-henstilling nr. 202 fra 2012 om mindsteniveauer vedrørende social beskyttelse). Den lodrette dimension indebærer en gradvis indførelse af et højere niveau for social sikring inden for omfattende socialsikringsystemer (som vedtaget med ILO-konvention nr.102 fra 1952 vedrørende minimumsnormer for social tryghed).

Ordliste

Løsarbejde: Eurofound (Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene) skelner mellem to typer løsarbejde:

- **Intervalarbejde:** Ved denne type arbejde henvender arbejdsgivere sig med regelmæssige eller uregelmæssige intervaller til arbejdstagere for at få udført en specifik opgave, ofte i forbindelse med et projekt eller sæsonarbejde. Ansættelsen løber i en tidsbegrænset periode, hvor arbejdstageren skal udføre en opgave eller arbejde et fastsat antal dage. Intervalarbejde findes i Belgien, Frankrig, Italien, Kroatien, Rumænien, Slovakiet, Slovenien og Ungarn.

Tilkaldejobs: Ved denne type arbejde er der tale om et fast ansættelsesforhold mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager, hvor arbejdsgiveren ikke har konstant arbejde til arbejdstageren, men tilkalder ham eller hende efter behov. Tilkaldejobs er i løbet af det seneste tiår vundet mere og mere frem i Holland, Irland, Italien, Storbritannien og Sverige.

Eurofound bemærker, at løsarbejde kan overlappes med andre nye beskæftigelsesformer såsom voucherbaseret arbejde.

Afhængige selvstændige: Er selvstændige arbejdstagere, der i henhold til en kontrakt, som ikke er en ansættelseskontrakt, udfører opgaver for en enkelt eller ganske få virksomheder, som de er økonomisk afhængige af, og som eventuelt giver dem instrukser i, hvordan arbejdet skal udføres (ILO).

Beskæftigelsesretningslinjer: [Beskæftigelsesretningslinjerne](#), som blev foreslået af Kommissionen og godkendt af Rådet, beskriver fælles prioriteter og målsætninger for de enkelte landes beskæftigelsespolitikker. Siden 2005 er de blevet indarbejdet i pakkerne med de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker. I marts 2015 vedtog Kommissionen et forslag til en ny pakke med integrerede politiske retningslinjer, der skal understøtte intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst og målene for koordinering af de økonomiske politikker i forbindelse med [det europæiske semester](#).

Det europæiske semester: Er en årlig ramme for koordinering af de økonomiske politikker i EU. Det giver medlemslandene mulighed for at drøfte deres økonomiske og budgetmæssige planer og overvåge fremskridtene på bestemte tidspunkter i løbet af året.

IKT-baseret mobilt arbejde: Er et arbejdsmonter, hvor arbejdstageren (ansat eller selvstændig) arbejder fra flere forskellige steder uden for arbejdsgiverens lokaler (f.eks. hjemme, hos en kunde eller "på farten") ved hjælp af moderne teknologier som bærbare computere og tabletcomputere. Dette adskiller sig fra traditionelt fjernarbejde, idet arbejdstageren i endnu mindre grad er bundet til et sted.

Personlig konto: I forbindelse med høringen om den europæiske søjle for sociale rettigheder var der mange, der fremhævede systemet med webbaserede, personlige konti for beskæftigelsesrelaterede rettigheder, der i øjeblikket er ved at blive indført i Frankrig. Med

personlige konti kan arbejdstagerne bruge "points", de har optjent ved arbejde, til at opnå kurser, forskellige typer orlov, ekstra løn osv. Hvis man overgår til en atypisk kontrakt, kan det betyde, at man optjener færre eller slet ingen points, men de allerede optjente points mistes ikke. Faktisk kunne disse endda bruges til at finansiere opstart af selvstændig virksomhed. Personlige konti sikrer bedre kontinuitet i rettighederne for forskellige typer arbejdstagere og gør det nemmere at skifte job. De kan føre til større udbredelse af sociale rettigheder og sætte folk i stand til at udvælge de ydelser og tjenester, der passer bedst muligt til deres behov. Flere EU-lande har tilkendegivet, at de overvejer at indføre lignende systemer med personlige konti.

Nye typer beskæftigelse: Er kendetegnet ved ukonventionelle arbejdsmønstre og arbejdssteder eller ved uregelmæssigt udbud af arbejde. Der kan både være tale om atypiske ansættelsesforhold eller selvstændig virksomhed. Eurofound har siden 2000 defineret ni forskellige beskæftigelsesformer som nye eller af stigende betydning: deling af arbejdstagere, jobdeling, midlertidig ledelse, løsarbejde, IKT-baseret mobilt arbejde, voucherbaseret arbejde, portfolioarbejde, crowdworking og kollaborativ beskæftigelse.

Atypisk beskæftigelse: Er en betegnelse for alle former for arbejde, der ikke hører under tidsubegrænset fuldtidsbeskæftigelse i et underordnet, bilateralt ansættelsesforhold.

Portfolioarbejde: Er en beskæftigelsesform, hvor en selvstændig arbejder for et stort antal kunder og udfører mindre opgaver for hver af dem.

Arbejdsformidlingstjenester: Udspringer af aktive arbejdsmarkedspolitikker og bliver typisk ydet via de offentlige arbejdsformidlingscentre. Tjenesterne kan omfatte bl.a. vejledning, jobformidling, kurser, videreuddannelse, rehabilitering og hjælp til tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Selvstændig virksomhed: Betegner beskæftigelse, hvor en person udfører indtægtsgivende aktiviteter for egen regning. Det omfatter selvstændige med eller uden ansatte.

Den åbne koordinationsmetode på det sociale område: Kommissionen arbejder sammen med EU-landene gennem Udvalget for Social Beskyttelse ved hjælp af den åbne koordinationsmetode inden for social inklusion, sundhedspleje, langtidspleje og pensioner. Den åbne koordinationsmetode på det sociale område er en frivillig proces for politisk samarbejde baseret på fælles mål og måling af fremskridt hen imod disse mål ved hjælp af fælles indikatorer. Processen omfatter desuden nært samarbejde med interessenter, bl.a. arbejdsmarkedets parter og almindelige borgere.

Social sikring: Dette begreb dækker alle sociale ydelser, både natural- og kontantnydelser. De mest almindelige er ydelser i tilfælde af arbejdsløshed, sygdom, arbejdsulykker og erhvervs sygdomme, invaliditet, pensionering, førtidspensionering, død (dvs. pension til efterladte og ydelse ved dødsfald), moderskab/faderskab, forældre- og andre familieforpligtelser, sundhedspleje og langtidspleje.

Socialsikringsforpligtelser: Obligatoriske bidrag til social sikring og dertil knyttede arbejdsformidlingstjenester, der (under visse betingelser) giver ret til at modtage sociale ydelser. Disse sociale ydelser omfatter arbejdsløshedsunderstøttelse og supplerende understøttelse, ydelser ved

ulykke, skade og sygdom, alderspension, invalidepension, pension til efterladte, familieydelse og refusion af læge- og hospitalsudgifter eller betalte læge- og hospitalsbesøg. De obligatoriske bidrag kan opkræves af både arbejdstagere og arbejdsgivere.

Socialsikringsrettigheder: Retten social sikring og til at optjene rettigheder mod at betale bidrag.

Blød lovgivning: Er betegnelsen for EU-foranstaltninger som retningslinjer, henstillinger, erklæringer og udtalelser, der i modsætning til forordninger, direktiver og afgørelser ikke er bindende for de berørte parter.

Vikararbejde: En form for beskæftigelse, hvor en arbejdstager indgår en arbejdsaftale med eller ansættes af et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse.

Voucherbaseret arbejde: Her er ansættelsesforholdet og den dertil knyttede betaling baseret på en voucher i stedet for en ansættelseskontrakt. I de fleste tilfælde har arbejdstagerne en status, der ligger mellem ansat og selvstændig.