

# Offentligt samråd om möjliga EU-åtgärder för att lösa problemen med tillgången till socialt skydd för personer med alla former av anställningar inom ramen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Början

---

## Bakgrundsdokument

### *Syftet med det offentliga samrådet*

Under det offentliga samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter<sup>1</sup> uttryckte många berörda parter oro över de hinder som personer med atypisk anställning och egenföretagare ställs inför när det gäller tillgången till socialt skydd (t.ex. arbetslöshetsförmåner, förmåner vid sjukdom, förmåner vid funktionsnedsättning, pension osv.) och arbetsförmedlingstjänster (t.ex. utbildning, yrkesvägledning).

Ett initiativ om tillgången till socialt skydd<sup>2</sup> ingår i kommissionens arbetsprogram för 2017 som svar på denna oro. Syftet med detta samråd är att samla in ytterligare synpunkter från berörda parter om vilka utmaningar och alternativ som finns kring möjliga verktyg på EU-nivå som skulle kunna användas vid utformningen av ett sådant initiativ, vilken effekt dessa verktyg skulle kunna få samt utvecklingen och genomförandet av dem.

Kommissionen har i linje med bestämmelserna i fördragen inlett ett samråd med de europeiska arbetsmarknadsparterna<sup>3</sup> för att få deras syn på vilken riktning EU:s åtgärder ska ta. Samrådet avslutades den 23 juni 2017. Arbetsmarknadsparterna har inte kommit överens om att inleda direkta förhandlingar om de frågor som togs upp under samrådet.

Det offentliga samrådet är öppet för alla berörda parter. Organisationer med intresse i frågor som rör socialt skydd (t.ex. regeringar, offentliga myndigheter, företag osv.) är dock särskilt välkomna.

**Det rekommenderas att läsa bakgrunden och ordlistan innan frågeformuläret fylls i.**

### **Bakgrund**

Tillgång till socialt skydd och arbetsförmedlingstjänster är mycket viktigt, inte bara för arbetstagarnas ekonomiska och sociala trygghet, utan också för en välfungerande arbetsmarknad och en motståndskraftig ekonomi som kan skapa högkvalitativa arbetstillfällen och hållbar tillväxt. I många

---

<sup>1</sup> SWD(2017) 206.

<sup>2</sup> Se även den inledande konsekvensbedömningen: [http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870\\_en](http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en).

<sup>3</sup> Samrådsdokument C(2017) 2610 final.

EU-länder finns dock grupper med arbetslösa, särskilt personer med atypisk anställning och egenföretagare, som inte har tillräcklig faktisk tillgång eller helt saknar tillgång till socialt skydd och arbetsförmedlingstjänster. Det uppskattas att upp till hälften av dessa personer saknar tillräcklig tillgång till socialt skydd och arbetsförmedlingstjänster<sup>4</sup>.

Kopplingen mellan rättigheter och skyldigheter i fråga om socialt skydd och atypiska anställningsformer eller egenföretagande blir alltmer problematisk. Det sociala skyddet har historiskt utvecklats i förhållande till arbetstagare med reguljär anställning (dvs. tillsvidareanställning på heltid). Andra grupper med anställda, såsom personer med atypisk anställning och egenföretagare, har bara omfattats marginellt.

Efterhand som digitaliseringen skapar nya möjligheter till arbetstillfällen och innovation ger den digitala omställningen också möjlighet till nya, flexibla arbetsformer eftersom den undanröjer många rumsmässiga, tidsmässiga och organisatoriska begränsningar i arbetet och öppnar upp för fler valmöjligheter när det gäller var och när man kan arbeta. Nya förhållanden mellan arbetsgivare, arbetstagare och kunder växer snabbt fram och suddar ut gränserna som hittills funnits för anställning och egenföretagande. I vissa fall anges status som egenföretagare, när det i själva verket handlar om ett anställningsförhållande. I fall där statusen som egenföretagare väsentligt påverkar rättigheten till skydd och skyldigheten att betala sociala avgifter, kan det hända att personer pressas att formellt bli egenföretagare med lägre lönebikostnader.

Eftersom dessa anställningsformer utgör en växande andel av arbetstillfällena, särskilt för unga människor, riskerar en allt större del av arbetskraften att bli utan det sociala skydd och de arbetsförmedlingstjänster som de behöver för att kunna hantera sitt yrkesliv och privatliv på en arbetsmarknad i ständig förändring där man allt oftare byter anställningsform och arbetsstatus. Den samlade inverkan till följd av dessa skillnader i rättigheter kommer sannolikt att ge upphov till nya ojämlikheter mellan de som lyckas få anställning enligt standardavtal med fullständiga sociala rättigheter och de som inte får det, både inom och mellan generationerna.

På det hela taget utgör egenföretagare och atypiska anställningar en betydande del av arbetsmarknaden. Av de totalt 221 miljoner sysselsatta 2015 var 15 % egenföretagare, 12 % visstidsanställda, 14 % deltidsanställda och 58 % tillsvidareanställda på heltid. Sammantaget skulle detta initiativ potentiellt kunna beröra 41 % av de sysselsatta.

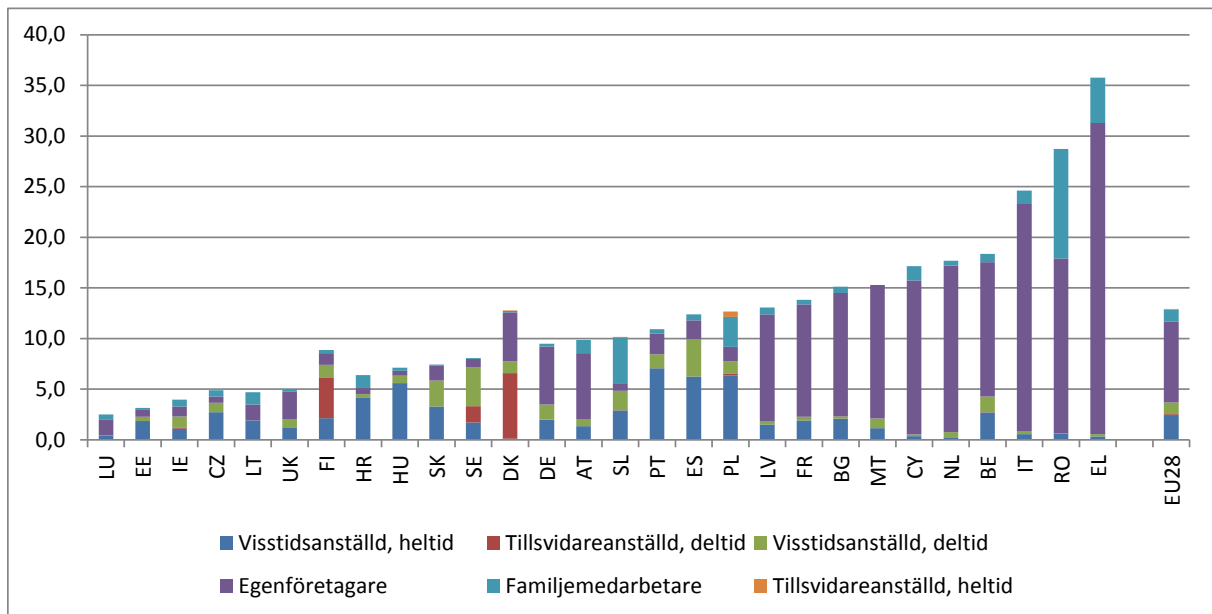
Läget varierar dock mellan EU-länderna. Vissa EU-länder har börjat anpassa sina arbetsmarknadsinstitutioner och system för socialt skydd efter denna nya utveckling. Vissa reformer har införts för att säkerställa tillgången till socialt skydd för arbetstagare med atypisk anställning och nu senast för att reglera de nya formerna av egenföretagande. Men de flesta EU-länderna kämpar fortfarande med att hitta en bra lösning på de förändrade förhållandena för arbete och anställning. Egenföretagare har exempelvis inte rätt till arbetslöshetsförsäkring i tio EU-länder. Nästan en tredjedel av de som arbetar heltid som visstidsanställda i EU har inte rätt till arbetslöshetsförmåner, med variationer på 3 % till 70 % mellan EU-länderna<sup>5</sup>.

---

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

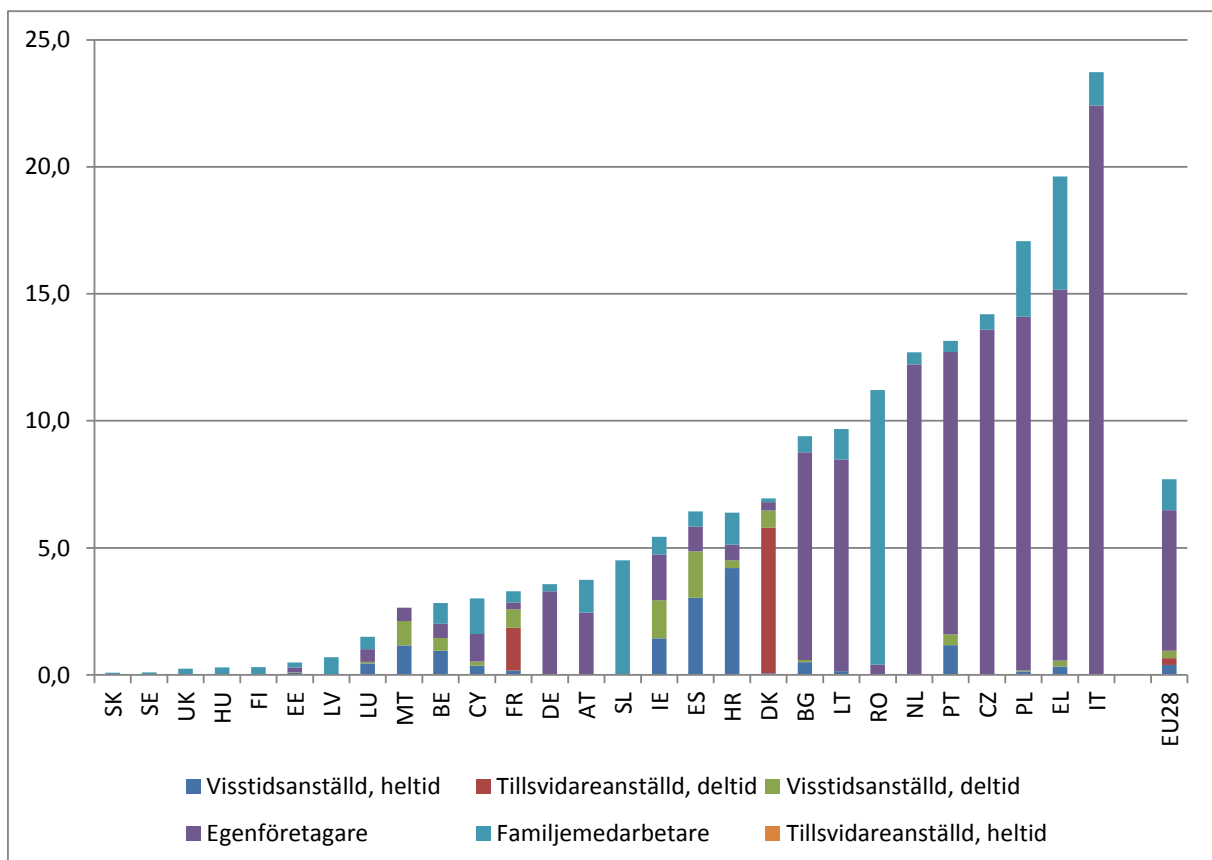
<sup>5</sup> Matsanganis et al. (2016): Non-standard employment and access to social security benefits.

Andel sysselsatta som riskerar att inte få rätt till arbetslöshetsförmåner (15–64 år, siffror från 2014).



När det gäller förmåner vid sjukdom har omkring 40 % av egenföretagarna inte rätt till detta, medan omkring 10 % av visstidsanställda befinner sig i samma situation<sup>6</sup>.

Andel sysselsatta som riskerar att inte få rätt till förmåner vid sjukdom (15–64 år, siffror från 2014).



<sup>6</sup> Se föregående.

Arbetsförmedlingstjänster för egenföretagare, exempelvis utbildning, mentorskap och yrkesvägledning, finns endast tillgängligt i några få EU-länder.

Den relativa fattigdomsriskerna för egenföretagare 2015 i EU28 var tre gånger så hög som den för anställda. Fattigdomsriskerna för personer med atypisk anställning 2015 var också betydligt högre än den för tillsvidareanställda på heltid. Dessutom har i genomsnitt 15 % av visstidsanställda och deltidsanställda i EU28 låg inkomst<sup>7</sup>.

Problemen grundar sig i stor utsträckning på brister i det regelverk som styr tillgängligheten, överförbarheten och öppenheten hos det sociala skyddet och arbetsförmedlingstjänsterna, vilket inte tar tillräcklig hänsyn till den nya utvecklingen på arbetsmarknaden. Följande utmaningar kan fastställas:

- **Bristerna vad gäller den lagstadgade tillgången till rättigheter**

Bristerna vad gäller den lagstadgade tillgången till rättigheter handlar om de hinder i regelverket som finns i den nationella lagstiftningen för att personer med atypisk anställning eller egenföretagare ska få tillgång till socialt skydd och arbetsförmedlingstjänster i praktiken.

Medan personer med *atypisk anställning* mestadels har lagstadgad tillgång till socialt skydd är vissa kategorier av atypisk anställning undantagna (t.ex. tillfälligt anställda och säsongsanställda i Bulgarien, Ungern och Rumänien; arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag i Nederländerna och Storbritannien; arbetstagare med behovsanställning eller nolltidskontrakt i Nederländerna) eller har bara delvis lagstadgad tillgång (t.ex. arbetstagare med minijobb i Tyskland).

För *egenföretagare* varierar den lagstadgade tillgången till socialt skydd stort mellan EU-länderna, inte bara med hänsyn till olika system, utan även när det gäller olika kategorier av egenföretagare i samma land. Egenföretagarna har i allmänhet omfattats av icke-försäkringsbaserat stöd, dvs. allmänna skyddsnät (t.ex. familjeförmåner, vissa sjukvårds- och moderskapsförmåner) och behovsprövat stöd (t.ex. socialt stöd, viss långvarig vård och omsorg, grundläggande ålderspension). De omfattas också av flera försäkringsbaserade förmåner. De har vanligtvis rätt till hälso- och sjukvård, långvarig vård och omsorg, pensioner samt förmåner vid föräldraskap och nedsatt arbetsförmåga. De kan dock undantas från vissa större försäkringsbaserade system, såsom förmåner vid sjukdom, arbetslöshet och arbetsskada.

Personer med atypisk anställning och egenföretagare kan också missgynnas av den otillräckliga tillgången till utbildning och karriärutveckling. Även om personer med atypisk anställning ofta får tillgång till arbetsförmedlingstjänster på samma sätt som personer med reguljär anställning, har de mycket mindre tillgång till utbildning på arbetsplatsen. I de flesta EU-länderna har egenföretagare begränsad eller ingen tillgång till yrkesvägledning, utbildning, livslångt lärande eller mentorskap. I ungefär var tredje medlemsstat kan dock uppstartåtgärder omfatta utbildnings-, informations- och rådgivningstjänster, men de erbjuder sällan något mer utöver uppstartfasen.

- **Bristerna vad gäller den faktiska tillgången till socialt skydd**

Även om personer med atypisk anställning eller egenföretagare har lagstadgad rätt till att omfattas av ett socialt skyddssystem och därmed har lagstadgad tillgång till en viss förmån, har de kanske inte tillgång till den i praktiken eftersom villkoren för rätt till förmåner kan vara utformade på ett sådant sätt att dessa personer har mycket svårt att uppfylla dem.

---

<sup>7</sup> Uppgifter från Eurostat.

Personer med atypisk anställning eller egenföretagare har ofta svårt att uppfylla villkoren för rätt till avgiftsfinansierade förmåner (t.ex. avgiftsperiodens varaktighet). När de har rätt till en förmån är de sociala avgifterna ofta frivilliga, till en fastställd taxa eller baserade på den självdeklarerade inkomsten (en minimiavgift gäller). I de fall där inkomsterna är låga räcker de inkomstbaserade avgifterna kanske inte till en tillräcklig förmånsnivå. Individuell planering kan också spela roll när det gäller att tillförsäkra ett tillräckligt socialt skydd under en persons yrkesliv. Sannolikheten är högre att personer med låg eller oregelbunden inkomst avstår från att betala eller betalar lägre avgifter, i synnerhet egenföretagare utan anställda och personer som har kort och atypisk anställning. Detta leder till att de ofta är dåligt försäkrade mot sociala och hälsorelaterade risker, vilket i sin tur leder till att de måste falla tillbaka på det sociala skyddsnetet som en sista utväg.

Egenföretagare kan stöta på liknande problem som personer med atypisk anställning. Huruvida de omfattas i praktiken eller lyckas tjäna in rättigheter beror på villkoren för rätt till förmåner, särskilt det beräkningsunderlag för inkomsten som beaktas vid beräkningen av förmåner. Egenföretagare får i allmänhet lägre förmåner och får dem under kortare tid än avlönade arbetstagare. Detta är ofta fallet för arbetslöshetsförmåner (t.ex. Danmark, Estland, Grekland, Finland), förmåner vid sjukdom (t.ex. Belgien, Bulgarien, Tjeckien, Finland) och moderskapsförmåner (t.ex. Kroatien, Polen).

Svårigheterna med att tjäna in sociala förmåner och de otillräckliga nivåerna hos förmånerna kommer an på två huvudsakliga aspekter:

- a) Villkoren för rätt till förmåner är svåra att uppfylla, ofta på grund av att de är utformade med hänsyn till avlönad anställning (t.ex. inbetalningsperioder, krav på avslutande av verksamhet osv.). I många fall är det svårt för deltidsarbetande och visstidsanställda att ta del av förmånerna på grund av att kraven på antal arbetstimmar och avgiftsperiodens varaktighet är så höga.
- b) Avgiftssatser/schablonbelopp, och särskilt beräkningsunderlaget för inkomst, som kan ha med flera saker att göra: inkomster som utbetalats under långa föregående inkomstperioder, förhandsbetalningar av sociala avgifter, betalningar av upplupna avgifter, under- eller icke-rapportering av inkomst osv.

- **Otillräckliga möjligheter att överföra rättigheter**

Att ha en oregelbunden karriär som består av flera visstidsanställningar, perioder med egenföretagande eller annan atypisk anställning kan vara ett sätt att anpassa sig till de föränderliga kraven på arbetsmarknaden i enlighet med ens kompetens, strävan och preferenser när det gäller balansen mellan arbete och privatliv. Men om arbetstagarna i Europa ska kunna anpassa sig efter ett ökande antal övergångar på arbetsmarknaden och de snabbt föränderliga former och mönster för sysselsättningen som uppstår till följd av de teknologiska framstegen och globaliseringen måste de kunna spara och överföra de rättigheter till socialt skydd och arbetsförmedlingstjänster som de har tjänat in. Svårigheten med att behålla och överföra rättigheter och sociala förmåner mellan olika system och arbetsstatus utgör ett hinder för personer med atypisk anställning och egenföretagare.

Vanligtvis får en egenföretagare som har haft avlönad anställning och som sedan avslutar egenföretagandet inte tillgång till arbetslöshetsförmåner baserat på tidigare arbetsstatus. Möjligheten att överföra sociala förmåner är också en särskilt problematisk fråga i vissa länder (t.ex. Tyskland, Danmark, Nederländerna).

Endast vissa länder har infört mekanismer som gör det möjligt att beakta avgiftsperioder från tidigare anställningar vid beräkningen av arbetslöshetsförmåner (t.ex. Belgien, Frankrike, Kroatien, Luxemburg, Sverige). Endast några få länder är på väg att slå samman olika typer av sociala förmåner till ett enda konto (t.ex. Lettland, Frankrike). Individuella konton för sociala

förmåner kan exempelvis vara ett viktigt instrument för att behålla och överföra rättigheter och sociala förmåner samt för att informera personer.

- **Otillräcklig öppenhet i fråga om rättigheter och komplicerade regelverk**

De nuvarande komplicerade regelverken och bristen på öppenhet och insyn i många EU-länder gör ofta att folk inte är medvetna om sina rättigheter och skyldigheter och hindrar möjligheten att utnyttja dem. Detta är särskilt relevant i de fall man byter arbete och arbetsstatus ofta.

I ett antal EU-länder finns varken regelbundna uppdateringar av rätten till förmåner eller någon tydlig kanal där information om detta kan hittas. På grund av ett invecklat regelverk kan det i många EU-länder också vara mycket svårt att hitta och sammanställa information om de förmåner och tjänster som man har tjänat in under yrkeslivets gång inom ramen för olika system och arbetsstatus och som man har rätt till eller har rätt att göra anspråk på.

Endast några få EU-länder erbjuder enkel tillgång till information om vilka arbetsförmedlingstjänster som finns tillgängliga i händelse av arbetslöshet, byte av arbete eller övergångar mellan eller en kombination av anställning och egenföretagande.

På det hela taget kräver den nuvarande situationen att en kraftig förenkling görs så att var och en kan tjäna in, behålla, överföra eller till och med omvandla sina rättigheter och få tydlig och lättillgänglig information om dem. Problemen med tillgången till socialt skydd gäller brist på lagstadgad eller begränsad faktisk tillgång för vissa anställningsformer och egenföretagande på grund av frivilliga avgifter, schablonavgifter eller avgifter baserade på den självdeklarerade inkomsten samt otillräckliga kvalifikationstider. Bristen på möjlighet att överföra rättigheter till socialt skydd från en anställningsform till en annan samt bristen på öppenhet och insyn i dessa rättigheter kräver snabba åtgärder.

### ***EU:s nuvarande regelverk och instrument***

EU:s regelverk om rättigheterna och skyldigheterna när det gäller socialt skydd och arbetsförmedlingstjänster genomförs genom en rad olika bestämmelser i och utanför lagstiftningen. Ingen av dessa bestämmelser omfattar dock helt rättigheterna och skyldigheterna hos personer med atypisk anställning och egenföretagare.

På området socialt skydd har två av rådets rekommendationer som antogs under nittiotalet<sup>8</sup> gett upphov till en gemensam strategi om socialt skydd – den öppna samordningsmetoden för socialt skydd och social integration – genom bildandet av kommittén för socialt skydd och användningen av riktlinjer, indikatorer, riktmärkning och delning av bästa praxis. Dessa instrument har de två senaste årtiondena varit avgörande faktorer för att få till stånd samordnade åtgärder för att hantera några av de mest brådskande utmaningarna i fråga om social delaktighet och socialt skydd i EU-länderna.

Under åren har dock utmaningarna kring det sociala skyddet för egenföretagare och personer med atypisk anställning inte fått någon större uppmärksamhet inom ramen för en sådan strategi. Med tanke på trenderna i samhället, förändringarna i arbetslivet och det växande antalet personer som riskerar att inte få tillgång till socialt skydd är sådana mjuka samordningsmekanismer av avgörande vikt för att EU-länderna ska kunna få till stånd en samordnad lösning på problemet, men det kanske inte räcker.

---

<sup>8</sup> Council Recommendation on the convergence of social protection objectives and policies (92/442/EEC): <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=EN>.

Under de senaste årtiondena har också ett nytt EU-regelverk för skydd av arbetstagarrättigheter införts. När det gäller atypisk anställning har direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag genomförts, och flera förhandlade överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter har slutits och genomförts genom direktiven om deltidarbete och visstidsarbete, vilket har säkerställt skyddet av vissa rättigheter<sup>9</sup>. Men eftersom direktiven gäller anställningsvillkor har deras inverkan på det sociala skyddet varit ganska begränsat. När det gäller egenföretagare är direktiv 2010/41/EU om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare ett steg framåt mot att förbättra skyddet för egenföretagare och tillgången till socialt skydd för makar till egenföretagare.

Vägledning om tillgången till utbildning och arbetsförmedlingstjänster finns i riktlinjerna för EU-ländernas sysselsättningspolitik, som bildar underlag för den europeiska sysselsättningsstrategin och den europeiska planeringsterminen. De europeiska fonderna, i synnerhet Europeiska socialfonden, tillhandahåller ekonomiskt stöd till utbildnings- och aktiveringsåtgärder.

### ***Den internationella dimensionen***

ILO har utarbetat en tvådimensionell strategi som syftar till att snabbt genomföra sociala grundskydd på nationell nivå som innehåller grundläggande garantier för social trygghet, såsom tillgång till nödvändig hälso- och sjukvård och inkomsttrygghet på åtminstone en nationellt fastställd miniminivå (horisontella dimensionen), i överensstämmelse med rekommendationen om miniminivåer för social trygghet, 2012 (nr 202), och successivt införa högre skyddsnivåer (vertikala dimensionen) inom omfattande sociala trygghetssystem i enlighet med konventionen om social trygghet (miniminormer), 1952 (nr 102).

---

<sup>9</sup> Direktiv 1999/70/EG om visstidsarbete; direktiv 97/81/EG om deltidarbete; direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

## Ordlista

**Tillfällig anställning:** Eurofound skiljer mellan två typer av tillfällig anställning:

- *Intermittent anställning:* Detta innebär att arbetsgivaren vänder sig till arbetstagaren antingen regelbundet eller oregelbundet för att få en arbetsuppgift utförd, ofta i samband med ett enskilt projekt eller återkommande säsongsarbete. Anställningen sker ofta under en bestämd tidsperiod, vilket ofta handlar om att slutföra en arbetsuppgift eller att arbeta ett visst antal dagar. Denna anställningsform återfinns i Belgien, Kroatien, Frankrike, Ungern, Italien, Rumänien, Slovakien och Slovenien.
- *Behovsanställning:* Detta avser ett pågående anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, där arbetsgivaren inte tillhandahåller regelbundet arbete till den anställde. Arbetsgivaren kan i stället kalla in den anställde vid behov. Den här anställningsformen har växt fram eller har blivit allt viktigare under det senaste årtiondet i Irland, Italien, Nederländerna, Sverige och Storbritannien.

Eurofound observerar att tillfällig anställning kan överlappa med andra nya anställningsformer, t.ex. kupongbaserad anställning.

**Beroende egenföretagare:** Som beroende egenföretagare utför personen tjänster åt ett företag enligt ett avtal som skiljer sig från ett anställningsavtal, men har bara en eller några få kunder som inkomstkälla och kan få ledning om hur arbetet ska utföras (ILO).

**Sysselsättningsriktlinjer:** De [sysselsättningsriktlinjer](#) som föreslagits av kommissionen och godkänts av rådet innehåller gemensamma prioriteringar och mål för den nationella sysselsättningspolitiken. Sedan 2005 ingår de i de allmänna riktlinjerna för medlemsstaternas och unionens ekonomiska politik. I mars 2015 antog kommissionen ett förslag till ett nytt paket med integrerade riktlinjer för att främja smart och hållbar tillväxt för alla och för att stödja målen i den [europeiska planeringsterminen](#) med samordning av den ekonomiska politiken.

**Europeiska planeringsterminen:** En ram för samordning av den ekonomiska politiken i EU. Den ger EU-länderna möjlighet att diskutera sina ekonomiska och budgetmässiga planer och övervaka framstegen vid specifika tidpunkter under året.

**IKT-baserat mobilt arbete:** Arbetstagaren (oavsett om denna är anställd eller egenföretagare) arbetar från olika platser utanför arbetsgivarens lokaler (t.ex. hemifrån, från en kund eller på resande fot) med hjälp av modern teknologi som bärbara datorer och datorplattor. Detta skiljer sig från traditionellt distansarbete på så sätt att det i ännu mindre utsträckning är platsbundet.

**Individuella konton:** Under samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter nämndes ofta systemet som nu håller på att införas i Frankrike som exempel med personliga konton med anställningsrelaterade rättigheter (compte personnel d'activité, CPA). I dessa konton kommer folk att kunna använda poäng som intjänats under tidigare arbeten för utbildning, sabbats-/familjeledighet, tillägg på lönen osv. Att övergå till en atypisk anställning kan innebära att inga eller färre poäng tjänas in, men de redan erhållna poängen försvinner inte; dessa skulle också kunna användas för att finansiera startandet av ett eget företag. Sådana personliga konton ger mer kontinuitet mellan olika typer av arbete när det gäller rättigheter, och ökar rörligheten. De skulle ge ett större utnyttjande av



sociala rättigheter och ge folk bättre möjligheter att välja de förmåner och tjänster som passar bäst. Flera EU-länder har indikerat att de överväger att införa liknande system med personliga konton.

**Nya anställningsformer** karakteriseras av okonventionella arbetsmönster och arbetsplatser eller ett ojämnt utbud av arbete. De kan baseras på atypiska anställningsavtal eller på egenföretagarstatus. Eurofound har identifierat nio anställningsformer som är nya eller som har ökat i betydelse sedan 2000: delning av arbetstagare, arbetsdelning, interimschefer, tillfälligt arbete, IKT-baserat mobilt arbete, kupongbaserat arbete, portföljarbete, folkentreprenad och samverkansinriktad anställning.

**Atypisk anställning** syftar på alla former av anställning som inte är tillsvidareanställning på heltid i ett underordnat, tvåsidigt anställningsförhållande.

**Portföljarbete:** En egenföretagare arbetar för ett stort antal kunder och utför mindre arbeten för var och en av dem.

**Relaterade arbetsförmedlingstjänster** omfattar förmåner som ingår i den aktiva arbetsmarknadspolitiken, såsom yrkesvägledning, rådgivning och platsförmedling, utbildning och kompetenshöjning, rehabilitering och åtgärder för återinträde, vanligtvis med stöd från offentliga arbetsförmedlingar.

**Egenföretagande** syftar på sysselsättning där personer förvärvsarbetar för egen räkning. Det omfattar egenföretagande med och utan anställda.

**Den öppna samordningsmetoden på det sociala området:** Kommissionen samarbetar med EU-länderna genom kommittén för socialt skydd med hjälp av den öppna samordningsmetoden på områdena social delaktighet, hälso- och sjukvård, långvarig vård och omsorg samt pensioner. Denna metod är en frivillig process för politiskt samarbete som bygger på att komma överens om gemensamma mål och mäta framstegen mot dessa mål med hjälp av gemensamma indikatorer. I processen ingår också ett nära samarbete med berörda parter, bland annat arbetsmarknadens parter och civilsamhället.

**Socialt skydd** omfattar alla sociala förmåner i både kontantförmåner och vårdförmåner, där de vanligaste är förmåner vid arbetslöshet, sjukdom, arbetsolyckor och arbetssjukdom, invaliditet, ålderdom, förtida pensionering, dödsfall (dvs. efterlevandepension och dödsfallsersättning), förpliktelser i samband med moderskap, faderskap eller föräldraskap samt behov av hälso- och sjukvård eller långvarig vård och omsorg.

**Skyldigheter i fråga om socialt skydd:** Obligatoriska betalningar som görs till det sociala skyddssystemet och relaterade arbetsförmedlingstjänster som ger rätt till att få en (villkorad) framtida social förmån. De inbegriper förmåner och tillägg via arbetslöshetsförsäkring; förmåner vid olycka, skada och sjukdom; pension vid ålderdom, funktionsnedsättning samt för efterlevande; familjebidrag; ersättning för vård- och sjukhusavgifter eller tillhandahållande av sjukhus- eller vårdtjänster. Avgifterna kan tas ut av både anställda och arbetsgivare.

**Rättigheter i fråga om socialt skydd:** Rätten till socialt skydd och de sociala förmåner som intjänats genom avgifter.

**Icke-bindande lagstiftning:** EU-åtgärder såsom riktlinjer, rekommendationer, förklaringar och yttranden som inte är bindande för dem de riktar sig till, till skillnad från förordningar, direktiv och beslut.

**Anställning via bemanningsföretag:** En arbetstagare som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag hyrs ut till kundföretag för tillfälligt arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

**Kupongbaserad anställning:** Anställningsförhållandet och den tillhörande lönen bygger på ett kupongsystem istället för ett anställningsavtal. I de flesta sådana fall klassas arbetstagaren någonstans mellan anställd och egenföretagare.