

Arbeids- og sosialpolitikk i EU – status og utviklingstrekk

Halvårsrapport 1. halvår 2022

Arbeids- og sosialråd Kristina Jullum Hagen

EU-delegasjonen, Brussel, 15. juli 2022

Innhold

1. Innledning.....	2
2. Frankrike hadde formannskapet i EU første halvår 2022.....	2
3. Krigen i Ukraina: Historisk flyktningebølge krever stor integreringsinnsats	2
4. Knapphet på arbeidskraft preger europeiske arbeidsmarkeder.....	3
...men de økonomiske utsiktene er usikre	4
Kan innvandring fra tredjeland løse Europas behov for arbeidskraft og kompetanse?	4
5. Fremskritt for arbeidet med EUs sosiale søyle.....	5
Enighet om et europeisk minstelønnsdirektiv	5
Enighet om rådsanbefalinger om livslang læring	6
Enighet om rådsanbefaling om rettferdig omstilling	6
Status: Direktiv for å forbedre arbeidsforholdene for plattformarbeidere	6
Status: Direktiv om lønnstransparens for å fremme likelønn	7
6. Hvordan blir arbeidslivet etter pandemien?.....	7
Forslag om en «Right to disconnect»	8
7. Med blikket fremover – hva kommer på agendaen høsten 2022?	8
Prioriteringer for det tsjekkiske formannskapet i EU annet halvår 2022.....	8
Varslede initiativer fra Europakommisjonen annet halvår 2022	9
8. Avslutning	9
Sagt og hørt i EU første halvår 2022.....	10

1. Innledning

24. februar 2022 invaderte Russland Ukraina. I månedene siden invasjonen har krigen ført til store tap av menneskeliv, massive ødeleggelser på infrastruktur og bygninger, og millioner av mennesker på flukt. Et samlet EU har fordømt Russlands handlinger på det sterkeste. Russlands krig mot Ukraina dominerte arbeidet i EU vinteren og våren 2022, også på arbeidslivs- og sosialområdet.

Krigen har både geopolitiske følger og direkte konsekvenser for folks hverdag. Fordi Russland er en av verdens største produsenter av olje, gass og kull, er verdens energimarkeder varig og fundamentalt påvirket av krigen. Europa opplever nå rekordhøye energipriser og høy inflasjon. Over hele kontinentet vokser uroen over hvordan situasjonen vil ramme folk med lav og middels inntekt. Sosialpolitiske spørsmål er kommet høyere på dagsorden.

Til tross for krigen har institusjonene i EU opprettholdt et høyt tempo i sine planlagte aktiviteter gjennom det siste halvåret. Det ble enighet om et europeisk minstelønnsdirektiv før sommerferien, og behandlingen av nye direktiver om plattformarbeid og likelønn skrider frem som planlagt.

14. juni besøkte arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen Brussel. Hun hadde et møte med kommissær for sysselsetting og sosiale saker Nicolas Schmit, samt samtaler med flere europaparlamentarikere. Hun innledet også på et seminar om plattformarbeid i Norway House, med deltagelse blant andre fra Europakommisjonen og ledelse og tillitsvalgte i det norske plattformsselskapet Foodora.

2. Frankrike hadde formannskapet i EU første halvår 2022

1. januar 2022 overtok Frankrike formannskapet i EU, med de tre hovedprioriteringene *et mer uavhengig Europa, en ny økonomisk vekstmodell, og et mer menneskelig Europa*.

Formannsapsperioden ble gjennomført med høyt ambisjons- og aktivitetsnivå både i Brussel og i Frankrike. Til sammen ble det holdt over 400 ministermøter, konferanser og andre arrangementer, til tross for at formannskapet sammenfalt med presidentvalg og valg på nasjonalforsamling i Frankrike.

Frankrikes dagsorden ble utvilsomt snudd på hodet av Ukraina-krigen. Toppmøtet i juni der Ukraina og Moldova fikk kandidatstatus i EU blir karakterisert som historisk.

På arbeidslivs- og sosialområdet står enighetene om et europeisk minstelønnsdirektiv, samt direktivet om jevnere kjønnsrepresentasjon i bedriftsstyret igjen som de viktigste milepælene som ble nådd under den franske formannsapsperioden.¹

15. februar representerte tidligere statssekretær Truls Wickholm Norge på det uformelle arbeidsministermøtet (EPSCO), som ble avholdt i Bordeaux. Kompetansepolitikk og partssamarbeid sto sentralt i diskusjonene. Et gjennomgående budskap på møtet var at det grønne skiftet og den digitale omstillingen vil endre arbeidslivet fundamentalt, og omstillingene må ledsages av en kraftfull satsing på kompetanse hvor partene i arbeidslivet må involveres tett.

3. Krigen i Ukraina: Historisk flyktningebølge krever stor integreringsinnsats

Da krigen var et faktum ble millioner av ukrainere drevet på flukt fra hjemlandet. EU vedtok formelt å aktivere EUs direktiv om midlertidig beskyttelse 4. mars. Midlertidig beskyttelse gis gjennom forenklede prosedyrer. Personer som får slik beskyttelse vil ha ulike rettigheter, som helsehjelp, skolegang, adgang til arbeidsmarkedet med videre. Ordningen gir ukrainske flyktninger adgang til å oppholde seg 3 år sammenhengende i EU uten å måtte søke asyl.

¹ For en nærmere omtale av aktuelle likestillingssaker fra siste halvår vises det til [EU-delegasjonens halvårsrapport om forbruker-, likestilling- og oppvekstpolitikk](#).

Per 1. juli hadde om lag 7,1 millioner mennesker flyktet fra Ukraina til EU-land, mer enn halvparten av disse til Polen. Antallet fordrevne er historisk høyt og savner sidestykke i Europa siden andre verdenskrig. Det er i all hovedsak kvinner, barn, eldre og personer med nedsatt funksjonsevne som flykter fra Ukraina.

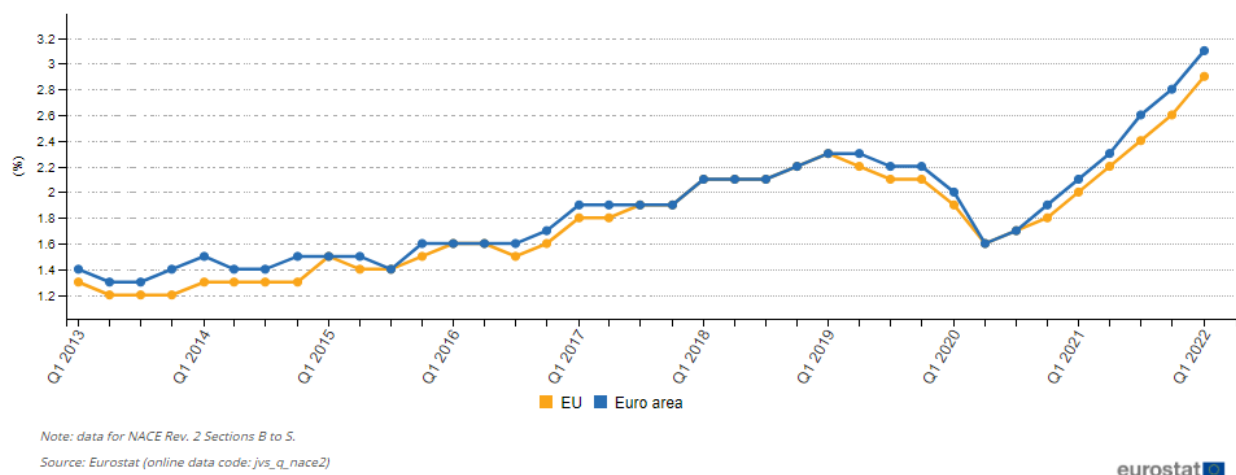
Medlemslandene i EU setter store ressurser inn på å gi flyktingene tilgang til skolegang, sosiale tjenester og helsetjenester, og sikre rask integrering i arbeidsmarkedet. Gjennom å vri på bruken av EUs samholdningsmidler bidrar Europakommisjonen gjennom CARE-pakken til finansiering av integreringsarbeidet.² Kommisjonen har også kommet med flere meddelelser for å støtte medlemslandene i deres arbeid.³ Meddelelsene inneholder blant annet *best practise*-eksempler fra EUs medlemsland, for eksempel om godkjenning av ferdigheter og kvalifikasjoner.

Flere EU-land lengst øst i Europa har tatt til orde for at EU bør etablere nye finansieringsmekanismer i solidaritet med landene som tar imot flest fordrevne fra Ukraina.⁴ På møtet med Europaparlamentets arbeidslivskomiteé den 11. juli bekreftet Tsjekkias arbeidsminister Marian Jurečka at en av prioriteringene til det tsjekkiske formannskapet i EU er å sikre at den økonomiske byrden på Ukrainas naboland ikke blir uforholdsmessig stor.⁵

4. Knapphet på arbeidskraft preger europeiske arbeidsmarkeder

Etter noen år med høy arbeidsledighet som følge av koronapandemien, er situasjonen i europeiske arbeidsmarkeder i dag endret. Arbeidsledigheten i EU var i mai 2022 på rekordlave 6,1 prosent.⁶ Med dette som bakteppe er det knapphet på arbeidskraft og kompetanse som preger diskusjonene i Europa. Knapphet på arbeidskraft var blant annet tema på det uformelle møtet i EUs sysselsettingskomité (EMCO) i mai, og da nettverket for europeiske arbeidsformidlinger (PES) møttes i april.

Figur 1. Andel ubesatte stillinger i EU-landene og i Eurosonen 2013-2021 (Q1-2022), ikke sesongjustert.⁷



² Pressemelding fra Europakommisjonen 8. mars 2022: [Ukraine: Cohesion funding to support people fleeing Russia's invasion of Ukraine](#)

³ Pressemelding fra Europakommisjonen 14. juni 2022: [Ukraine: Cohesion funding to support people fleeing Russia's invasion of Ukraine | European Social Fund Plus \(europa.eu\)](#)

⁴ Artikkel i Politico 29. mars 2022: [Eastern EU countries in cry for help over refugee health costs – POLITICO](#)

⁵ Møte i Arbeidslivs- og sosialkomiteen (EMPL) i Europaparlamentet 11. juli 2022: [European Parliament Multimedia Centre \(europa.eu\)](#)

⁶ Eurostat, mai 2022: [Unemployment statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](#)

⁷ Eurostat, juni 2022: [Job vacancy statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](#)

Situasjonen med økende knapphet på arbeidskraft er en langsiktig trend som ble midlertidig dempet av koronapandemien. Blant de bakenforliggende driverne er den demografiske utviklingen (befolkningen i Europa blir stadig eldre), endrede kompetansebehov, høy takt i teknologidringer, og i tillegg lav jobbkvalitet og attraktivitet i enkelte yrker og sektorer.

...men de økonomiske utsiktene er usikre

Den videre økonomiske utviklingen i Europa, og dermed også utsiktene på arbeidsmarkedene, er i stor grad avhengig av usikkerheten krigen i Ukraina har skapt. Europakommisjonen har i sine seneste anslag fra mai nedjustert anslaget for den økonomiske veksten for inneværende år med 1¼ prosentpoeng til 2,7 prosent for euroområdet.⁸ Inflasjonen i euroområdet i år er justert opp til 8,6 prosent, med store forskjeller mellom ulike land.⁹

Europakommisjonen er tydelig på at usikkerheten om den økonomiske utviklingen er på nedsiden. Skulle for eksempel gasstilførselen fra Russland stoppe ytterligere opp, anslår kommisjonen at bruttonasjonalproduktet (BNP) reduseres med 2,5 prosentpoeng. Det vil i tilfelle innebære en betydelig økonomisk nedgang gjennom andre halvdel av 2022.

Usikkerheten er altså stor. Ved inngangen til sommeren 2022 ser man derfor både en uro over at Europa vil mangle arbeidskraft fremover, og samtidig også frykt for at den urolige geopolitiske situasjonen, og spesielt de høye energiprisene, vil gi utfordringer for bedriftene og kunne føre til økt arbeidsledighet. Beslutningstakerne i EU må rette oppmerksomhet mot begge problemstillingene.

Kan innvandring fra tredjeland løse Europas behov for arbeidskraft og kompetanse?

Ett svar på utfordringen med knapphet på arbeidskraft er å legge bedre til rette for lovlig innvandring fra land utenfor EU, mener Europakommisjonen. I april la de frem en tiltakspakke - *Attracting skills and talents to the EU* - med forslag som skal forenkle søknadsprosessen for å bo og arbeide i Europa, samt å forbedre rettighetene til dem som kommer til Europa for å jobbe.

Bakteppet er Europas krympende og aldrende befolkning: Andelen i arbeidsfør alder i EU forventes å synke fra 65 til 55 prosent frem mot 2070. Arbeidsmarkedene i EU mangler arbeidskraft i bransjer som turisme, hotell- og restaurant, IKT og helse. Forslagene vurderes også som en del av Kommisjonens forslag til en helhetlig tilnærming til migrasjon, *Ny pakt om migrasjon og asyl*.

Pakken inneholder flere forslag som grupperes i følgende tre søyler:

1. **En juridisk søyle**, med forslag til revisjon av to direktiver, *Long-Term Residents Directive* og *Single Permit Directive*. Endringene skal forenkle søknadsprosessene for arbeidere med ulikt kvalifikasjonsnivå, blant annet gjennom å gjøre det mulig å søke om arbeidstillatelse både i og utenfor EU, samt at det skal bli lettere å arbeide i flere EU-land uten å miste rettigheter hver gang man flytter til et nytt land. Det skal også legges bedre til rette for familiegjenforening.
2. **En operativ søyle**, med fokus på bedre matching av kompetansetilbud og -behov. Kommisjonen ønsker å inngå såkalte talentpartnerskap med utvalgte land, og de første skal etter planen være på plass innen utgangen av 2022, i første omgang med Marokko, Tunisia og Egypt. Talentpartnerskapene skal gagne både avsender- og mottagerland, og være åpne for alle kompetansenivåer.
3. **En fremtidsrettet søyle** som særlig skal fokusere på arbeidskraftsbehov i helse- og omsorgssektoren, ungdomsmobilitet og innovative oppstartsbedrifter.

⁸ Økonomisk fremsyn fra Europakommisjonen 16. mai 2022: [Spring 2022 Economic Forecast: Russian invasion tests EU economic resilience | European Commission \(europa.eu\)](#)

⁹ Eurostat 1. Juli 2022: [Flash estimate – June 2022. Euro annual inflation up to 8,6 %.](#)

Denne søylen vil ha et særskilt fokus på bransjer hvor arbeidskraftsbehovet i Europa er stort, som helse og omsorg, den skal tilby muligheter til unge mennesker, og promotere innovasjon og entreprenørskap.

Hvert enkelt EU-land vil fortsatt bestemme hvor mange innvandrere de ønsker å ta imot, men EU ønsker å forbedre sine verktøy og rammeverk for å legge til rette for lovlig innvandring. Forslagene er nå til behandling i EUs institusjoner.

5. Fremskritt for arbeidet med EUs sosiale søyle

EUs ambisjoner på sysselsettings- og sosialområdet er sammenfattet under paraplyen *Den europeiske søylen for sosiale rettigheter* fra 2017.¹⁰ Søylen skal være et kompass som viser veien mot et enda mer rettferdig og inkluderende Europa med velfungerende arbeidsmarkeder. Europas ferske erfaringer med konsekvensene av krig og pandemi har skjerpet oppmerksomheten om arbeidet.

Under det portugisiske formannskapet i 2021 ble det utarbeidet en handlingsplan og fastsatt mål som skal innfris innen 2030:

- Minst 78 prosent av befolkningen i aldersgruppen 20-64 år skal være sysselsatt i 2030. Mot slutten av 2019 var tallet 73,1 prosent.
- Minst 60 prosent av voksne skal årlig delta på etterutdanning. I 2016 var andelen 37 prosent.
- Antallet personer som er i risiko for fattigdom eller sosial utestengelse bør reduseres med minst 15 millioner. I 2019 befant 91 millioner EU-borgere seg i den kategorien.

Basert på disse målsettingene har hvert enkelt EU-medlemsland denne våren ferdigstilt nasjonale målsettinger. Sett under ett viser de nasjonale målsettingene at EU-landene er på god vei til å nå eller overoppfylle de overordnede 2030-målene.¹¹ Danmark og Sverige befinner seg i gruppen med de mest ambisiøse målene for å øke sin sysselsettingsgrad, med hhv. 80 og 82 prosent (i aldersgruppen 20-64 år).

Om medlemslandene i EU klarer å nå målene de har satt seg, vil følges opp gjennom det europeiske semesteret. I tillegg vil Portugal, i samarbeid med Kommisjonen, invitere til et sosialt toppmøte i Porto annen hvert år fremover for å rette søkelys mot den sosiale søylen og målene som er satt.¹² Det første møtet vil etter planen finne sted i Porto våren 2023.

Under omtales status for noen av de mest sentrale tiltakene i handlingsplanen for den sosiale søyle.

Enighet om et europeisk minstelønnsdirektiv

Blant de mer profilerte politiske sakene under den sosiale søylen har vært forslaget om et europeisk minstelønnsdirektiv. Formålet med minstelønnsdirektivet er å sikre at arbeidstakere i EU beskyttes av tilstrekkelige minstelønninger, som gir mulighet for en verdig tilværelse uansett hvor de arbeider.

Da EUs arbeidsministre møttes i juni, ble den fremforhandlede enigheten til direktiv godkjent med stort flertall. Kun Danmark og Sverige stemte mot, mens Ungarn avsto fra å stemme. Den danske arbeidsministeren understreket i sitt innlegg at Danmark fortsatt vurderer det juridiske grunnlaget for direktivet. Fra enkelte politikere og fagforeninger i Danmark har det vært fremsatt ønske om at

¹⁰ Europakommisjonen: [European Pillar of Social Rights | European Commission \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-summaries/default/162022-01)

¹¹ Pressemelding fra Europakommisjonen 16. juni 2022: [Commission welcomes targets for a more social Europe by 2030 \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-summaries/default/162022-01)

¹² Uttalelse fra Europakommisjonen og Portugals arbeidsminister 7. juni 2022: [Joint Statement by Dombrovskis, Schmit and Godinho \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-summaries/default/162022-01)

Danmark skal bestride direktivets traktatgrunnlag for Europadomstolen.¹³ Dersom den danske regjeringen skal gå til et slik skritt, må dette skje innen 2 måneder etter at det endelige direktivet er publisert i EU-tidende.

Arbeids- og sosialkomiteen i Europaparlamentet godkjente den fremforhandlede enigheten til direktiv 12. juli.¹⁴ Formelt skal direktivet nå godkjennes av Europaparlamentet i plenum, før medlemslandene i EU får to år på seg på å innlemme minstelønnsdirektivet i nasjonal rett.

Norske myndigheter har tidligere vurdert Kommisjonens opprinnelige utkast til å falle utenfor EØS-avtalens virkeområde. Når den endelige direktivteksten foreligger, vil det på vanlig måte bli foretatt en juridisk gjennomgang av rettsakten med sikte på å gjøre en endelig vurdering av om minstelønnsdirektivet er EØS-relevant.

Enighet om rådsanbefalinger om livslang læring

En av hovedutfordringene bedrifter og arbeidsgivere i Europa møter, er utilstrekkelig tilgang på relevant kompetanse i arbeidsmarkedet. På samme tid møter arbeidstakere endringer i måten arbeidet organiseres, og den grønne og digitale omstillingen endrer kompetansebehovene.

På sitt møte i juni vedtok arbeidsministrene i EU tre rådsanbefalinger om utdanning og kompetanse. Rådsanbefalingen om læring for grønn omstilling og bærekraftig utvikling oppfordrer medlemslandene til en systemisk inkorporering av bærekraft i hele utdannings- og opplæringssektoren slik at alle lærer om klimaendringer, miljø og bærekraft. De to vedtatte rådsanbefalingene om en europeisk tilnærming til minikvalifikasjoner for livslang læring og ansettbarhet¹⁵ og om individuelle læringskontoer¹⁶ understøtter EUs satsing på kompetanse og livslang læring. Tekstene understreker at det finnes en rekke tilnærminger for å øke omfanget av livslang læring, og at disse verktøyene kun er to blant flere muligheter.

Enighet om rådsanbefaling om rettferdig omstilling

Arbeidsministrene ble i juni enige om en rådsanbefaling om en rettferdig omstilling på veien mot klimanøytralitet.¹⁷ Anbefalingen inneholder råd til EUs medlemsland om hvilke tiltak de bør sette i verk for å lykkes med å skape nye jobber, å klare den kompetansemessige omstillingen som følger av det grønne skiftet, og sikre at ingen faller fra, i tråd med den europeiske søylen for sosiale rettigheter.

Et beslektet initiativ er at medlemslandene i EU, som del av arbeidet med *Klar for 55*-pakken, i juni ble enige om sin posisjon til et sosialt klimafond. Fondet skal beskytte sårbare husholdninger, små virksomheter og forbrukere mot økonomiske konsekvenser av det grønne skiftet.¹⁸

Status: Direktiv for å forbedre arbeidsforholdene for plattformarbeidere

Forslaget ble lagt frem i desember 2021. Direktivets formål er å forbedre arbeidsforholdene for plattformarbeidere, det vil si personer som arbeider for digitale plattformer, gjennom at personens status som arbeidstaker eller oppdragstaker avklares på en korrekt måte. Målet er videre å fremme

¹³ Artikkel i Fagbladet 3F fra 8. juni 2022: [Forsker: EU-mindsteløn sætter dansk regering i umuligt dilemma | Fagbladet 3F](#)

¹⁴ Europaparlamentet 15. juni 2022: [Provisional agreement resulting from interinstitutional negotiations.](#)

¹⁵ Rådet for den europeiske union 25. mai 2022: [Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability - Adoption](#)

¹⁶ Rådet for den europeiske union 31. mai 2022: [COUNCIL RECOMMENDATION on individual learning accounts](#)

¹⁷ Pressemelding fra Rådet for den europeiske union 16. juni 2022: [Council takes action to ensure green transition is fair and inclusive - Consilium \(europa.eu\)](#)

¹⁸ Pressemelding fra Rådet for den europeiske union 29. juni 2022: [Fit for 55 package: Council reaches general approaches relating to emissions reductions and their social impacts - Consilium \(europa.eu\)](#)

transparens, rettferdighet og ansvarlighet i måten algoritmer styrer arbeidet, samt å fremme transparens i plattformarbeid på tvers av grenser, og fremme håndheving av relevant regelverk. Kommisjonen estimerer at 5,5 millioner plattformarbeidere kan være feilklassifisert som selvstendig næringsdrivende, til tross for at de i realiteten er arbeidstakere. Direktivets hjerte er forslaget om en lovfestet presumpsjonsregel: Det skal legges til grunn at plattformarbeidere er arbeidstakere der hvor selskapet kontrollerer arbeidsutførelsen (*performance of work*).

Den italienske sosialdemokraten Elisabetta Gualmini er saksordfører for direktivet i Europaparlamentets arbeidslivs- og sosialkomité. På flere punkter legger hun opp til et mer ambisiøst og vidtrekkende direktiv enn forslaget fra Kommisjonen. Blant annet vil Gualmini at direktivets regler om ledelse gjennom algoritmer skal gjelde alle arbeidstakere, ikke bare plattformarbeidere.¹⁹ Det er ventet at Europaparlamentet vil bli enige om sin forhandlingsposisjon i løpet av høsten.

På det siste arbeidsministermøtet før sommeren la det franske formannskapet frem en statusrapport som gjør rede for Rådets arbeid med direktivet så langt.²⁰ Det tas sikte på å komme frem til en rådsposisjon (*general approach*) på EPSCO-møtet 8. desember.

Status: Direktiv om lønstransparens for å fremme likelønn

4. mars 2021 la Kommisjonen frem et direktivforslag som har som formål å styrke likelønnsprinsippet ved hjelp av større grad av innsyn i lønnsfastsettelsen, rapporteringskrav og håndhevingsmekanismer.²¹

Med direktivet ønsker Kommisjonen å innføre felles standarder for åpenhet omkring lønn og lønnsfastsettelse hvor arbeidstagerne kan gjøre sin rett til likelønn gjeldende. Europakommisjonen ønsker videre å fremme lik praktisering av nøkkelbegreper for likelønn i et felleseuropeisk arbeidsmarked, og at det etableres håndhevelsesmekanismer for etterlevelse av standardene.

Til tross for at forslaget er politisk prioritert, kom ikke forhandlingene mellom Parlamentet og Rådet i gang før den aller siste dagen av det franske formannskapet, 30. juni. Trilogforhandlingene²² vil fortsette under det tsjekkiske formannskapet i EU.

6. Hvordan blir arbeidslivet etter pandemien?

Med lettelser i smitteverntiltakene har mange arbeidstakere i Europa nå returnert til kontorene sine. Samtidig er det fortsatt vanlig å arbeide «hybrid», med deler av arbeidstiden på hjemmekontor. Hva blir konsekvensene for arbeidsmiljøet når mange jobber hjemmefra hele eller deler av tiden?

Denne diskusjonen får stadig mer oppmerksomhet i EU. På den ene siden fremheves de positive sidene ved hjemmekontor (som økt fleksibilitet og autonomi). Samtidig advares det mot tekno-stress, et utvisket skille mellom jobb og fritid og økt bruk av kunstig intelligens for å overvåke arbeidstakere.

En undersøkelse fra Eurofound peker i retning av nye utfordringer for balansen mellom arbeidsliv og familieliv. Vi ser en økning i andelen personer som sier at arbeidet hindrer dem fra å tilbringe tid med familien. Samtidig er det reduksjon i andelen som bekymrer seg over jobben når de ikke er på jobb.²³

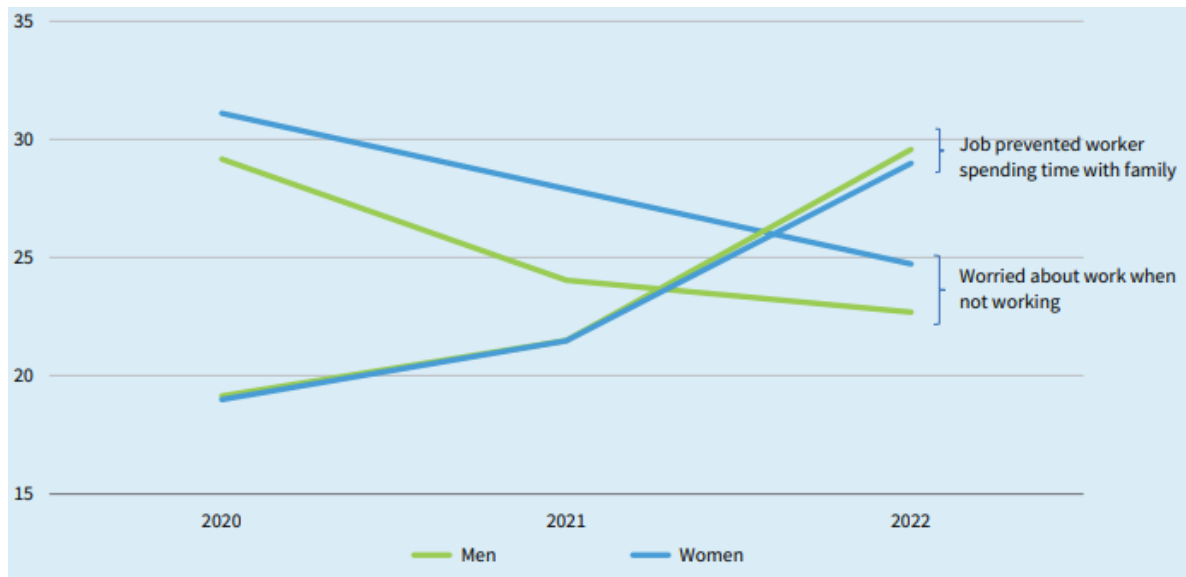
¹⁹ Europaparlamentet 3. mai 2022: [Draft report on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work](#)

²⁰ Rådet for den europeiske union 30. mai 2022: [Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work - Progress report](#)

²¹ Europakommisjonen 4. mars 2021: [Proposal for a directive of the European parliament and of the Council.](#)

²² For at ny EU-lovgivning skal vedtas, kreves det enighet mellom EUs to lovgivende organer, Europaparlamentet og Rådet. Trilogforhandlinger er uformelle treparts møter hvor Rådet, parlamentet og kommisjonen møtes i et forum hvor de kan forhandle og avdekke kompromissløsninger.

Figur 2. Mismatch i balansen mellom arbeidsliv og familieliv, etter kjønn. (Prosentandel som svarer «hele» eller «mesteparten av tiden»)



Forslag om en «Right to disconnect»

I sitt arbeidsprogram for 2022-24 signaliserer de europeiske sosiale partene at de ønsker å fremforhandle en avtale om fjernarbeid og retten til å være frakoblet fra jobb (såkalt *right to disconnect*).²⁴ Bakgrunnen for forslaget om en rett til å være frakoblet, er en bekymring for at skillet mellom jobb og fritid blir utflytende, og at ansatte kan føle at de alltid må være digitalt tilgjengelige for arbeidsgiver.

I januar i fjor ba Europaparlamentet Kommisjonen legge frem lovgivning med minstestandarder for ansattes rett til å være frakoblet. Siden den gang er det satt i gang flere kunnskaps-innhentingsprosjekter, og det er avholdt en stor konferanse om temaet.²⁵ Nå ønsker altså partene å ta ansvar for å komme til enighet, og at den fremtidige avtalen skal gjøres om til et EU-direktiv.

7. Med blikket fremover – hva kommer på agendaen høsten 2022?

Det er forventet at krigen i Ukraina, og konsekvensene av den, vil dominere en arbeidsintensiv høst i EU-institusjonene. Den sittende Kommisjonen går nå inn i andre halvdel av sin mandatsperiode. Dette tilsier i utgangspunktet fokus på ferdigstilling av allerede fremlagte forslag. Den helt spesielle situasjonen med krig i Europa og fortsatt stort behov for krisehåndtering kan imidlertid bety behov for utvikling av ny politikk. Det blir derfor viktig å følge med på signalene som kommer i Kommisjonspresident Ursula von der Leyens tale om unionens tilstand i midten av september.

Prioriteringer for det tsjekkiske formannskapet i EU annet halvår 2022

Tsjekia overtok formannskapet i EU 1. juli i år, med følgende hovedprioriteringer²⁶:

- Flyktningkrisen og Ukrainas gjenoppbygging etter krigen
- Energisikkerhet

²³ Eurofound 2022: [Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty \(europa.eu\)](https://www.eurofound.europa.eu)

²⁴ [European Social Dialogue Work Programme 2022-2024](https://www.europa.eu)

²⁵ Konferanse i Europaparlamentet 15. mars 2022: <https://www.right2disconnect.eu>

²⁶ [Det tsjekkiske rådsformannskapetets program 2022](https://www.europa.eu)

- Styrking av Europas forsvarsevne og cybersikkerhet
- Strategisk bærekraft for europeisk økonomi
- De demokratiske institusjonenes motstandsdyktighet

På arbeids- og sosialområdet understrekes det at formannskapet vil gi høyeste prioritet til krigen i Ukraina og dens konsekvenser, med historisk mange flyktninger i Europa, høye energipriser og økte levekostnader. Blant sentrale konferanser under Tsjekkias formannskap i EU finner vi følgende;

- Konferansen *Supporting persons with disabilities in their integration into the labour market* finner sted **20.-21. september**. Det er ventet at Europakommisjonen her vil presentere en ny tiltakspakke for å øke andelen med nedsatt funksjonsevne i jobb.
- Uformelle møter i EUs *sosialsikkerhetskomité (SPC)* og *arbeidsmarkedskomité (EMCO)* er planlagt hhv. **19.-20. og 22.-23. september**.
- Konferansen *Gender equality in disrupted economies: specific focus on young generation* finner sted **3.-4. oktober**.
- Et *uformelt arbeidsministermøte (EPSCO)* er planlagt i Praha **13. og 14. oktober**. Integrering av flyktninger fra Ukraina ligger an til å bli et viktig tema her, sammen med livslang læring.
- *Tripartite social summit*²⁷ finner sted **19. oktober**. Økte energipriser blir blant temaene her.
- En egen *konferanse om energifattigdom (energy poverty)* finner sted **24. oktober**.
- Årets siste *arbeidsministermøte (EPSCO)* finner sted **8. desember**. På dette møtet er ambisjonen bl.a. å komme frem til rådsposisjon om plattformdirektivet.

Varslede initiativer fra Europakommisjonen annet halvår 2022

I følge Europakommisjonens arbeidsprogram for 2022 er følgende initiativer ventet denne høsten.²⁸

- En europeisk *omsorgsstrategi* planlegges lagt frem **7. september**.
- **I slutten av september** planlegger Kommisjonen å legge frem
 - To initiativer som skal styrke *den sosiale dialogen* i Europa: En meddelelse om sosial dialog på europeisk nivå og en rådsanbefaling om det nasjonale nivået.
 - En rådsanbefaling om *minsteinntekt*.
 - Et initiativ for å beskytte arbeidstakere fra *risikoene forbundet med asbest*.
- En meddelelse om *labour skills and mobility* ventes **13. desember**.

8. Avslutning

I denne rapporten omtales flere pågående saker på arbeidslivs- og sosialområdet i EU. Disse sakene er i ulik grad relevante for Norge. Rådsanbefalinger er ikke-bindende anbefalinger til EUs medlemsland. Enkelte rådsanbefalinger, men langt fra alle, innlemmes i EØS-avtalen som rettsakter partene skal ta hensyn til.

Når det gjelder direktiver og forordninger, gjøres det fra sak til sak en vurdering av om direktivet faller inn under EØS-avtalens saklige og geografiske virkeområde slik det er definert i EØS-avtalens hoveddel med tilhørende vedlegg og protokoller, og dermed skal innlemmes i norsk rett. Den rettslige vurderingen av EØS-relevans ferdigstilles først når den endelige rettsakten foreligger, altså når saken er ferdig behandlet. Oppdaterte vurderinger av EØS-relevans for direktivforslagene som er omtalt i denne rapporten, finnes i EØS-notatbasen.²⁹ Her finnes også foreløpige vurderinger av saker som er under arbeid.

²⁷ EURWork 25. juni 2021: [Tripartite Social Summit | Eurofound \(europa.eu\)](https://europa.eu)

²⁸ Europakommisjonens [arbeidsprogram for 2022](#).

²⁹ Regjeringen.no [Søk i EØS-notatene - regjeringen.no](#)

Sagt og hørt i EU første halvår 2022

We are moving into a war economy.

We have to act boldly and in a coordinated way to mitigate the price increases Europe is facing. We will help citizens and businesses affected.

I welcome the plan by the Czech presidency of the EU to organize a Social Summit.

Kommissær for sysselsetting og sosiale spørsmål Nicolas Schmit på Twitter 5. juli 2022, og i Europaparlamentets plenumsdebatt samme dag.

In the aftermath of a recession, there is a risk of growth in low quality jobs.

The pandemic should not lead to deterioration of workers' protection or a growth of workers in the "grey zones" of self-employment. Neither should we encourage new business models constructed to avoid legal obligations as employers.

Arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen på et seminar om plattformarbeid i Norway House i Brussel 14. juni 2022

Legal migration is essential to our economic recovery, the digital and green transition and to creating safe channels to Europe, while reducing irregular migration.

With today's package, we are simplifying the application process for living and working in the EU and improving rights for residents and their family members. I am confident we are putting in place a solid way forward to attract new talent into the EU for today and tomorrow.

Innenrikskommissær Ylva Johansson ved fremleggelsen av policypakken *Attracting skills and talents to the EU* 27. april 2022