

Arbeids- og sosialpolitikk i EU – status og utviklingstrekk

Halvårsrapport 2. halvår 2022

Arbeids- og sosialråd Kristina Jullum Hagen

EU-delegasjonen, Brussel, 4. januar 2023

Innhold

1.	Innledning.....	2
2.	Tsjekkia hadde formannskapet i EU andre halvår 2022.....	2
3.	Krig i Europa: EU med nye verktøy for å bistå fordrevne fra Ukraina.....	3
	EU Talent Pool	3
	Kollektiv midlertidig beskyttelse forlenges	3
4.	Europeiske arbeidsmarkeder: Rekordhøy sysselsetting, men uro for fremtiden	3
5.	EUs sosiale søyle fyller fem år	4
	Disse sakene ble det enighet om høsten 2022.....	5
	Status for saker som fortsatt er til behandling.....	7
	Hvor går veien videre for EUs sosiale søyle?.....	8
6.	De europeiske sosiale partene forhandler om en «right to disconnect»	8
7.	Med blikket fremover – hva kommer på agendaen vinteren og våren 2023?.....	8
	Prioriteringer for det svenske formannskapet i EU første halvår 2023	9
	Varslede initiativer fra Europakommisjonen.....	9
8.	Avslutning.....	9
	Sagt og hørt i EU annet halvår 2022.....	10

1. Innledning

Gjennom høsten 2022 har Russlands brutale angrepskrig mot Ukraina fortsatt å dominere arbeidet i EU. Den ukrainske befolkningen har siden invasjonen i februar måttet tåle store tap av menneskeliv og massive ødeleggelser på infrastruktur og bygninger. Millioner av mennesker er drevet på flukt. Når det nye året ringes inn, er store deler av landet uten strøm. Et samlet EU har fordømt Russlands handlinger, og historisk strenge sanksjoner er innført.

I alle land i Europa merkes krigen i folks hverdag, blant annet gjennom rekordhøye energipriser og høy inflasjon. Stadig flere europeere sliter med å få endene til å møtes. Europeiske ledere diskuterer hvordan de kan hjelpe innbyggerne gjennom de vanskelige situasjonen uten å samtidig tømme statskassa. De fleste land, for ikke å si alle, sliter med å finne gode svar.

Mange ukrainere som har flyktet ønsker å komme seg i jobb i sine nye hjemland. I oktober lanserte Europakommisjonen et nytt verktøy, *EU Talent Pool*, for å bidra til at ukrainske arbeidssøkere kan kobles med relevante arbeidsgivere i EU. I desember arrangerte Norges delegasjon til EU, EØS-midlenes sekretariat og Innovasjon Norge et seminar om arbeidsmarkedsintegrering av ukrainere på flukt med vekt på partene i arbeidslivets rolle. Blant innlederne var statssekretær Nancy Herz i Arbeids- og inkluderingsdepartementet¹.

Til tross for krigen har institusjonene i EU opprettholdt et høyt tempo gjennom det siste halvåret. I november markerte Europakommisjonen at det var fem år siden EUs sosiale søyle ble proklamert i Gøteborg. Siden den gang er 130 tiltak på arbeids- og sosialområdet lagt frem. Det høye aktivitetsnivået vitner om at feltet er høyt prioritert i EU.

2. Tsjekia hadde formannskapet i EU andre halvår 2022

1. juli overtok Tsjekia formannskapet i EU. *Europe as a task: Rethink, Rebuild, Repower* var overskriften på formannskapet, som ble sterkt dominert av Russlands krig mot Ukraina. Mottak av flyktninger, energisikkerhet, Europas forsvarsevne, strategisk bærekraft for europeisk økonomi og de demokratiske institusjonenes motstandsdyktighet var de viktigste prioriteringene fra Praha². I tillegg gjennomførte tsjekkerne et stort organisatorisk løft som vertskap for det nye formatet *European Political Community* den 6. oktober på slottet i Praha, et møte som på kort varsel endte opp med å samle 44 europeiske stats- og regjeringssjefer. Bare Russland og Belarus manglet.

13. og 14. oktober deltok arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen på det uformelle arbeidsministermøtet (EPSCO), som ble avholdt i Praha. Krigen i Ukraina preget både temavalg og stemningen på møtet. Diskusjonstemaene var integrering av flyktninger fra Ukraina, energikrisen og økende fattigdomsutfordringer i Europa. Mot et bekmørkt bakteppe benyttet ministrene anledningen til å mane til europeisk solidaritet og viktigheten av koordinerte europeiske løsninger. Lykkes man ikke med dette, kan konsekvensen bli et fragmentert Europa med lavere tillit og svekket samholdighet, advarte flere.

Det tsjekkiske formannskapet sørget for jevn fremdrift i de sentrale sakene som var til behandling på arbeids- og sosialområdet. Flere rådsanbefalinger ble lagt frem, minstelønnsdirektivet ble formelt godkjent og publisert, og rett før jul ble det oppnådd enighet om et nytt likelønnsdirektiv.

¹ En video fra seminaret *Labour market integration of refugees from Ukraine and the role of the social partners* som ble avholdt i Norway House 14. desember 2022 kan sees [her](#).

² Det tsjekkiske formannskapets [hjemmeside](#) inneholder mer informasjon om prioriteringer og arrangementer.

3. Krig i Europa: EU med nye verktøy for å bistå fordrevne fra Ukraina

I følge FNs høykommissær for flyktninger (UNHCR) er det registrert over 16 millioner grensepasseringer ut fra Ukraina siden den russiske invasjonen startet den 24. februar 2022. Per 6. desember 2022 var 7,8 millioner flyktninger fra Ukraina registrert og 4,8 millioner innvilget kollektiv midlertidig beskyttelse eller tilsvarende beskyttelse i et annet europeisk land. I tillegg er rundt 5,9 millioner mennesker internt fordrevne³. Antallet 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.

I oktober 2022 lanserte Europakommisjonen flere nye grep for å bistå fordrevne ukrainere i EU.

EU Talent Pool

Verktøyet *EU Talent Pool* ble lansert 10. oktober, som en pilot som i første omgang omfatter fem aktivt deltagende vertsland (Finland, Litauen, Polen, Kroatia og Spania)⁴. Målet er raskere arbeidsmarkedsintegrering av fordrevne ukrainere i deres nye land. Gjennom portalen kan ukrainske jobbsøkere opprette CV og få tilgang til over 4000 forhåndsgodkjente arbeidsgivere i EU. Arbeidsgivere som ønsker å rekruttere ukrainsk arbeidskraft kan på tilsvarende måte bruke portalen til å søke etter riktig kompetanse med bakgrunn fra Ukraina. EU Talent Pool er tilgjengelig på engelsk, russisk og ukrainsk⁵.

Piloten, som i første omgang kun omfatter arbeidssøkere fra Ukraina, er på sikt planlagt å etterfølges av en bredere EU Talent Pool som også skal omfatte arbeidssøkere fra andre tredjeland (utenfor EU).

Kollektiv midlertidig beskyttelse forlenges

Rådet vedtok formelt å aktivere direktivet om kollektiv midlertidig beskyttelse 4. mars 2022 (rådsbeslutning (EU) 2022/382). I oktober 2022 kom kommisjonen med to kunngjøringer som berører direktivet om midlertidig beskyttelse:

- Den kollektive midlertidige beskyttelsen forlenges til minst mars 2024.
- Ukrainere som reiser hjem til Ukraina, kan heretter beholde sin status som beskyttet av direktivet om kollektiv midlertidig beskyttelse. De trenger ikke lengre avregistrere seg ved retur til Ukraina (som tidligere), men må kun varsle myndighetene i vertslandet om at de ikke lengre oppholder seg i EU.

4. Europeiske arbeidsmarkeder: Rekordhøy sysselsetting, men uro for fremtiden

Europakommisjonens årlige *Joint Employment Report* ble lagt frem i november 2022⁶. Den viser at arbeidsmarkedene i EU har hentet seg inn etter pandemien. Sysselsettingen er høy, og arbeidsledigheten historisk lav.

Samtidig skaper Russlands krig mot Ukraina stor økonomisk usikkerhet og forventninger om lavere jobbvekst fremover. Den økonomiske utviklingen i EU ventes å få negativ vekst gjennom vinteren, ifølge Europakommisjonens seneste framskrivninger. Inflasjonen i 2022 ser ut til å bli på 9,3 % i 2022, og synke til 7,0 % i 2023, men tallene er usikre⁷.

³ UNHCRs [Operational Data Portal](#) rapporterer på situasjonen i Ukraina fortløpende. Tallene som er brukt i denne rapporten er lastet ned 20. desember 2022.

⁴ Eures: [EU Talent Pool](#)

⁵ Europakommisjonens [spørsmål og svar](#) om ordningen gir flere detaljer og en praktisk veiledning til den nye ordningen.

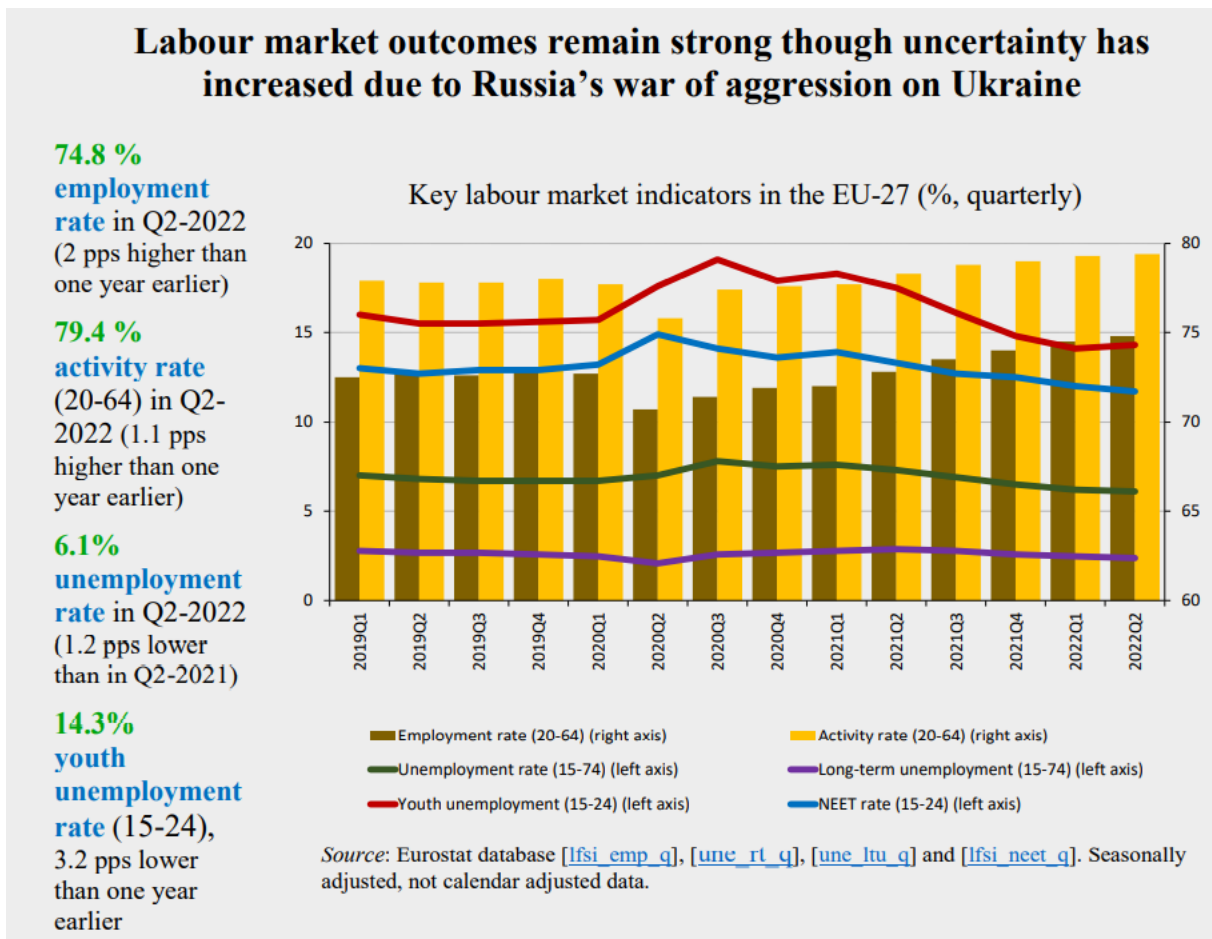
⁶ [Joint Employment Report 2023](#).

⁷ [Autumn 2022 Economic Forecast: The EU economy at a turning point \(europa.eu\)](#)

Utvalgte hovedbudskap og nøkkeltall fra Joint Employment Report:

- Sysselsettingsraten i EU fortsetter å stige, og ligger nå på 74,8 %, 2 prosentpoeng høyere enn året før. I rene tall betyr dette 4,8 millioner flere arbeidstakere i EU sammenlignet med i fjor.
- Knappheten på arbeidskraft og kompetanse i EU er nå høyere enn før pandemien, særlig innen helse- og omsorgsykker, bygg- og anlegg, software og ingeniøryrker. I noen nøkkelsektorer er andelen ubesatte stillinger doblet siden starten av 2022.
- Den høye inflasjonen i Europa har ført til reallønnsnedgang for mange lønnsnettakere, særlig blant dem som tjener minst fra før. Rapporten kommer med en sterk oppfordring om å sikre adekvate justeringer av minstelønnssetningene for å kompensere for tapt kjøpekraft.
- Medlemsstatene oppfordres til å forsere implementeringen av det europeiske minstelønnsdirektivet for å møte situasjonen.
- Videre pekes det på rollen til arbeidsmarkedets parter og kollektive forhandlinger som et viktig virkemiddel for å adressere utfordringene på arbeidsmarkedet.

Figur 1: Et sterkt arbeidsmarked tross usikkerhet forårsaket av krigen i Ukraina. Kilde: JLR 2023.



Det er ventet at arbeidsledigheten vil stige noe inn i 2023 og som gjennomsnitt for året utgjøre 7,2 prosent i euroområdet, fremdeles under nivået ved inngangen til pandemien.

5. EUs sosiale søyle fyller fem år

Den 17. november markerte EU-institusjonene at det var fem år siden EUs statsledere, ledelsen i Europaparlamentet og Europakommisjonen møttes på det sosiale toppmøtet i Gøteborg i 2017, og stadfestet sin støtte til den europeiske søylen for sosiale rettigheter – *European Pillar of Social*

Rights, i dagligtale gjerne omtalt som EUs sosiale søyle, eller the social pillar⁸. Søylene består av tjue prinsipper som skal vise vei mot mer rettferdige og velfungerende arbeidsmarkeder og gode velferdssystemer, og er bygd opp rundt tre kapitler: 1) Like muligheter og tilgang til arbeidsmarkedet, 2) Rettferdige arbeidsvilkår og 3) Sosial trygghet og inkludering.

Det er bred enighet om at denne nyvinningen har gitt kraft og tempo i arbeidet, og forent EUs medlemsland om en visjon for hvilke mål man skal jobbe for når det gjelder sysselsetting, fattigdomsbekjempelse, likestilling og livslang læring.

Det neste store sosiale toppmøtet etter Gøteborg ble avholdt i Porto våren 2021. Her fikk arbeidet med EUs sosiale søyle nytt momentum, i det EUs ledere samlet seg om tre ambisiøse målsettinger 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.

Samme vår lanserte Europakommisjonen en handlingsplan for den sosiale søylen⁹. 1,5 år etter at handlingsplanen ble lansert, er fasit at rundt 90 prosent av tiltakene i planen er lagt frem eller kvittert ut. Totalt har Kommisjonen lagt frem 130 initiativer knyttet til den sosiale søylen¹⁰. En rekke rådsanbefalinger, direktiver og handlingsplaner er blant leveransene.

Tempoet er et uttrykk for at sysselsettings- og sosialområdet er høyt prioritert av sittende Kommisjon, og ikke minst har Europaparlamentet gitt uttrykk for svært høye forventninger til EUs policyutvikling på sysselsettings- og sosialområdet.

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

Disse sakene ble det enighet om høsten 2022

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.

Høsten 2022 ble minstelønnsdirektivet endelig godkjent i EUs organer. Et stort og tverrpolitisk flertall av Europaparlamentarikerne ga sitt endelige ja til direktivet i september 2022, med 505 stemmer for, og 92 mot. Under debatten beskrev europaparlamentarikere på tvers av partigruppene minstelønnsdirektivet som en historisk milepæl i EUs arbeid for sosial rettferdighet.

Hovedtrekkene i direktivet er at lovbestemte minstelønninger skal fastsettes på et adekvat nivå, at kollektiv lønnsfastsettelse og organisasjonsgrad skal fremmes og at tilgangen til minstelønn skal bli mer effektiv og reell. For en nærmere gjennomgang vises det til omtalen på regjeringen.no¹¹.

⁸ Europakommisjonen: [The European Pillar of Social Rights](#).

⁹ Europakommisjonen: [Social Pillar Action Plan](#)

¹⁰ Europakommisjonen: [Pressemelding](#) i forbindelse med femårsmarkeringen for den sosiale søyle, 17. november 2022 .

¹¹ Nyhetssak [Nytt direktiv om minstelønninger i EU](#), 16. september 2022

Svenske og danske europaparlamentarikere holdt fast ved sin sterke motstand mot direktivet helt til siste slutt. Bakgrunnen for den skandinaviske motstanden mot direktivet er frykt for at den nordiske arbeidslivsmodellen og partenes ansvar for lønnsdannelsen skal undergraves, dersom EU-lovgivning som berører lønnsdannelsen blir for detaljert. Den nytiltrådte regjeringen i Danmark har derfor i sin regjeringsplattform varslet at de vil anlegge et annullasjonssøksmål for EU-domstolen.

Både norske myndigheter og Europakommisjonen har vurdert at denne rettsakten i sin helhet faller utenfor EØS-avtalens virkeområde¹².

Et direktiv om lønnstransparens 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.¹³

Med direktivet ønsker Kommisjonen å innføre felles standarder for åpenhet omkring lønn og lønnsfastsettelse hvor arbeidstagere 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 håndhevings mekanismer for etterlevelse av standardene.

Like før jul 2022 ble det oppnådd politisk enighet om direktivet¹⁴. Det gjenstår ennå å få formell godkjenning i Europaparlamentet.

Rådskonklusjoner om inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet

I dag er bare om lag halvparten av de 42,8 millioner menneskene med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet i EU, i jobb. På sitt siste møte før jul, 8. desember 2022, godkjente EUs arbeidsministre nye rådskonklusjoner om inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet¹⁵. EU-medlemsland blir her oppfordret til å ta tak i utfordringene som personer med nedsatt funksjonsevne møter som hindrer deltakelse i arbeidslivet. Personer med nedsatt funksjonsevne blir trukket frem som en gruppe som kan bidra til å redusere mangelen på arbeidskraft i EU.

Tidligere samme høst hadde Europakommisjonen i et beslektet initiativ presentert en arbeidslivspakke som skal sikre inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne på arbeidsmarkedet¹⁶. Blant tiltakene er en rekke retningslinjer som blant annet tar for seg hvordan arbeidsmarkedsmyndigheter og karrieresentra kan bli mer inkluderende, tilrettelegging av arbeidsplassen, tilrettelegging ved kronisk sykdom mm.

Rådsanbefaling om minsteinntekt og aktiv inkludering

1 av 5 europeere er i risikosonen for fattigdom og sosial utestengelse. Arbeidsministrene kom 8. desember frem til en politisk enighet om en rådsanbefaling hvor målet både er å gjøre minsteinntektssystemer mer effektive, å løfte folk ut av fattigdom og inkludere dem som kan jobbe i arbeidslivet¹⁷. Minsteinntekt defineres som en behovsprøvd økonomisk ytelse til mennesker som ikke er i stand til å sørge for eget livsopphold, og omtales ofte som «samfunnets siste sikkerhetsnett»

¹² Pressemelding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 25. oktober 2022: [Minstelønnsdirektivet i EU er ikke EØS-relevant - regjeringen.no](#)

¹³ Europakommisjonen 4. mars 2021: [Proposal for a directive of the European parliament and of the Council.](#)

¹⁴ Pressemelding fra Europakommisjonen 15. desember 2022: [New EU rules for pay transparency \(europa.eu\)](#)

¹⁵ Godkjente [Rådskonklusjoner](#) om personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmarkedet, 9. desember 2022.

¹⁶ [Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

¹⁷ [Rådsanbefaling](#) om minsteinntekt og aktiv inkludering.

for personer som ikke ha alternative midler eller ressurser. Blant målene i anbefalingen, er at minsteytelsene ligger på et adekvat nivå. Innen 2030 skal ytelsene ligge på et nivå som er i tråd med

- (a) den nasjonale fattigdomsgrensen ; eller
- (b) pengeverdien av nødvendige varer og tjenester, inkludert adekvat ernæring, bolig, helsehjelp og andre essensielle tjenester slikk de er definert nasjonalt, eller
- (c) andre nivåer som er sammenlignbare med nivåene som refereres i punkt a og b, som er fastsatt gjennom nasjonal lovgivning eller praksis

Dette skal skje samtidig som statsfinansene sikres.

Fremleggelse av en europeisk omsorgsstrategi

7. september la Europakommisjonen fram sin varslede europeiske omsorgsstrategi¹⁸. Formålet med strategien er å bidra til rimelige, tilgjengelige omsorgstjenester av høy kvalitet til befolkningen i hele EU, samt å bedre situasjonen både for de som mottar pleie og de som tar seg av dem.

I strategien fremheves blant annet at investering i omsorgstjenester er viktig for å ta vare på og videreutvikle kompetansen til ansatte, det bidrar til å bedre kvinners yrkesdeltakelse og likestilling, ikke minst hva angår lønnsnivå og pensjonsforskjeller. Blant tiltakene er bedre arbeidsbetingelser og opplæring for omsorgsarbeidere, herunder fremme kollektiv lønnsdannelse og partssamarbeid, sikre høye HMS-standarder og motvirke kjønnsstereotyper. Strategien er ikke juridisk bindende.

Status for saker som fortsatt er til behandling

Status: Direktiv for å forbedre arbeidsforholdene for plattformarbeidere

Direktivforslaget, som ble lagt frem i desember 2021, har som formål å forbedre arbeidsforholdene for personer som arbeider for digitale plattformer, blant annet gjennom korrekt avklaring av personens status som arbeidstaker eller oppdragstaker¹⁹. Kommisjonen estimerer at 5,5 millioner arbeidstakere i plattformsselskaper kan være feilklassifisert som selvstendig næringsdrivende.

Det var ventet at EUs arbeidsministre ville bli enige om en felles forhandlingsposisjon før jul, men til tross for at forhandlingene pågikk til siste slutt, lyktes det ikke formannskapet å sikre kvalifisert flertall for sitt kompromissforslag. I kjernen av uenigheten mellom EUs medlemsland ligger spørsmålet om Rådets posisjon er for utvannet sammenlignet med Kommisjonens forslag. Dermed spilles saken over til det påtroppende svenske formannskapet i EU.

EUs andre lovgivende organ, Europaparlamentet, lyktes bedre med å etablere en felles forhandlingsposisjon. Med 41 mot 12 stemmer vedtok parlamentets arbeidslivskomiteé den 12. desember en tekst som på flere områder er mer ambisiøs enn forslaget som Europakommisjonen la frem for temmelig nøyaktig ett år siden²⁰.

Mens medlemslandene i Rådet på sin side har hatt relativt tekniske og detaljerte diskusjoner om et sett med kriterier som skal utløse en presumpsjon om at det foreligger et arbeidstakerforhold, velger Parlamentet velger en annen tilnærming: De foreslår å fjerne de bindende kriteriene fra direktivteksten. Plattformarbeidere som mener seg feilklassifisert som selvstendige, skal kunne utløse en presumpsjonsregel som medfører at de er å anse som arbeidstaker frem til det motsatte er bevist. Også myndigheter og fagforeninger kan utløse presumpsjonen. Dersom plattformsselskapet vil omstøtte beslutningen, må de bevise at personen faktisk er selvstendig næringsdrivende.

¹⁸ Europakommisjonen: [A European Care Strategy](#), 7. September 2022.

¹⁹ Europakommisjonen: [Improving working conditions in platform work](#), 9. desember 2021.

²⁰ Europaparlamentet, arbeidslivskomiteen: [Endringsforslag](#) til plattformarbeiderdirektivet 12. desember 2022.

I de kommende trilogforhandlingene mellom Parlamentet, Rådet og Kommisjonen forventes det at spørsmålet om presumpsjon av arbeidstakerforhold blir et sentralt og vanskelig spørsmål.

Status: Revisjon av asbestdirektivet

Asbest er et svært kreftfremkallende materiale som har vært forbudt i EU siden 2005. Asbest representerer imidlertid fortsatt en stor fare fordi det kan frigjøres når eldre bygg rehabiliteres eller rives. I 2019 døde 70.000 arbeidstakere i EU som følge av tidligere eksponering for asbest.

Europakommisjonen la i september frem et forslag til revisjon av asbestdirektivet, og arbeidsministrene lyktes 8. desember med å bli enige om en felles forhandlingsposisjon²¹. Den fastslår at ingen arbeidstaker skal eksponeres for asbestnivåer høyere enn 0,01 asbestfibre per kubikkcentimeter. Dette er en tiendedel av dagens grense. I tillegg slår arbeidsministrene fast at man skal begynne å bruke en ny og mer avansert måte å måle asbestnivå - *elektronmikroskopi* (EM). Medlemslandene skal få sju år på seg for overgangen til denne nye teknologien.

Hvor går veien videre for EUs sosiale søyle?

Som nevnt er 90 prosent av tiltakene i handlingsplanen for EUs sosiale søyle allerede lagt frem eller oppfylt. Det er imidlertid ikke tegn til at de sentrale aktørene i EU ønsker å senke ambisjonene på sysselsettings- og sosialområdet, snarere tvert imot.

Det er nå bekreftet at Europakommisjonen sammen med Portugal inviterer til et nytt sosialt toppmøte i Porto våren 2023. Toppmøtet blir en milepæl for å vurdere hvor langt medlemslandene har kommet i arbeidet med å nå de tre målene de satte seg i 2021. Handlingsplanen for EUs sosiale søyle skal revideres i 2025. I forkant av lanseringen av forrige handlingsplan gjennomførte Europakommisjonen en større konsultasjonsprosess. Det er grunn til å vente at det samme vil skje denne gangen.

6. De europeiske sosiale partene forhandler om en «right to disconnect»

I sitt arbeidsprogram for 2022-24 besluttet 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*).²² Bakgrunnen for forslaget 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.

Nå ønsker altså partene å ta ansvar for å komme til enighet, og at den fremtidige avtalen skal gjøres om til et EU-direktiv. I oktober 2022 startet forhandlingene. Partene har i utgangspunktet ni måneder på seg til å bli enige, men kan be om tre måneders utsettelse ved behov²³. Partene er enige om en fremdriftsplan med 10 moduler det skal forhandles om.

7. Med blikket fremover – hva kommer på agendaen vinteren og våren 2023?

Det er forventet at krigen i Ukraina, og konsekvensene av den, vil fortsette å dominere agendaen i EU kommende halvår.

²¹ Revisjon av asbestdirektivet, Rådets [felles forhandlingsposisjon](#) fra 8. desember 2022.

²² [European Social Dialogue Work Programme 2022-2024](#)

²³ LO Norge: [Europeiske forhandlinger om fjernarbeid og retten til å koble seg fra](#), 13. november 2022.

Prioriteringer for det svenske formannskapet i EU første halvår 2023

Sverige overtok formannskapet i EU 1. januar 2023, og vil lede arbeidet i Rådet ut juni måned. Arbeidet med prioriteringene ble påbegynt av den forrige regjeringen, og er bredt forankret i Riksdagen. På det svenske formannskapets hjemmeside finnes en nærmere omtale av prioriteringer, arrangementer, grafisk profil, biler og en oppdatert kalender²⁴.

På arbeidslivsfeltet tar svenskene mål av seg å lande en felles forhandlingsposisjon for plattformdirektivet, å komme i gang med trilogforhandlinger om både denne saken og revisjon av asbestdirektivet (se nærmere omtale over). I tillegg har Sverige har signalisert at de vil gjøre et nytt forsøk på å fremforhandle en enighet om revisjon av trygdekoordineringsforordningen (883), som har stått i stampe siden 2016. Diskusjonen om eksport av dagpenger står sentralt.

Sentrale datoer for møter og konferanser på arbeids- og sosialområdet

- De to formelle arbeidsministermøtene (EPSCO) avholdes 13. mars og 12. juni.
- Det uformelle arbeidsministermøtet (EPSCO) avholdes i Stockholm 3. og 4. mai.
- Likestillingskonferanse i Stockholm 1. og 2. februar.
- Høynivåmøte om likestilling i Stockholm 27. og 28. februar.
- Høynivåmøte om arbeidsmiljø i Stockholm 15. og 16. mai
- Møte i Mutual Information System on Social protection (MISSOC) i Gøteborg 24.-26. mai

Varslede initiativer fra Europakommisjonen

Europakommisjonen presenterte 18. oktober sitt arbeidsprogram for neste år. Førsteprioritet i arbeidsprogrammet er å forsyningsikkerhet, reduksjon og stabilisering av energipriser, sikre kritiske verdikjeder for industriens konkurransedyktighet, matvaresikkerhet, styrke den sosiale dimensjonen og det indre marked, og samtidig ikke slippe opp på COVID-19 håndteringen²⁵.

På arbeidslivs- og sosialområdet inneholder arbeidsplanen ingen store nye satsinger, sett bort i fra nyvinningen *det europeiske kompetanseåret*, som første gang ble annonsert i kommisjonspresidentens State of the Union-tale. Fokuset på voksnes læring er tydelig fra Kommisjonens side, og dette forventes å manifestere seg i flere konkrete initiativer i løpet av våren²⁶.

I januar planlegger Kommisjonen dessuten 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. Saken er utsatt fra høsten 2022. I tillegg forventes det at Kommisjonen vil legge frem forslag til revisjon av *direktivet om kreftfremkallende kjemikalier* i årets første måneder.

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.

²⁴ Det svenske rådsformannskapets [hjemmeside](#), lansert 14. desember 2022

²⁵ [Europakommisjonens arbeidsprogram for 2023](#)

²⁶ EØS-faktanotat [Kompetanseåret](#), 22. november 2022

Sagt og hørt i EU annet halvår 2022

This could not be more timely: as spiralling energy prices and living costs are affecting millions of Europeans, adequate minimum wages are more important than ever.

Kommissær for sysselsetting og sosiale saker Nicolas Schmit på [Twitter](#) 14. september, i forbindelse med at Europaparlamentet ga sitt endelige ja til et europeisk minstelønnsdirektiv.

The EURES portal and network are a powerful instrument to match employers and jobseekers across Europe. There could not be a better European tool to deliver the Talent Pool pilot on such short notice, and facilitate the labour integration of Ukrainians seeking temporary protection and shelter in the EU.

Administrerende direktør i det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA) Cosmin Boianiu ved lanseringen av det nye jobb-matchingverktøyet *EU Talent Pool* 10. oktober 2022

In a fast-changing world, rights should always follow the pace of change. I want Europe to explore the new frontier of social rights.

Europakommisjonens president Ursula von der Leyen på konferansen *European Social Forum* 16. november 2022