

Arbeids- og sosialpolitikk i EU – status og utviklingstrekk

Halvårsrapport 2. halvår 2021

Arbeids- og sosialråd Kristina Jullum Hagen

EU-delegasjonen, Brussel, 4. januar 2022

Innhold

1. Innledning.....	2
2. Slovenia hadde formannskapet i EU andre halvår av 2021.....	2
3. EUs arbeidsmarkeder i bedring etter koronapandemien.....	3
4. Ny vind i seilene for EUs sosiale søyle.....	4
Status: Et europeisk minstelønnsdirektiv.....	5
Status: Direktiv om lønnstransparens.....	5
Nytt direktiv for å forbedre arbeidsforholdene for plattformarbeidere.....	6
Nye retningslinjer om kollektive forhandlinger for selvstendig næringsdrivende uten ansatte	6
Nye rådsrekommandasjoner om livslang læring.....	7
Spansk-belgisk forslag om ny sosial varslingsmekanisme	7
5. Det grønne skiftet og rettferdig omstilling.....	7
6. Øvrige saker.....	8
Hovedkontoret til European Labour Authority (ELA) formelt åpnet i Bratislava	8
Arbeidstakere får bedre beskyttelse mot farlige kjemiske substanser.....	8
Status for implementering av handlingsplanen for integrering og inkludering (2021-2027)	8
Mislykket forsøk på kompromiss om trygdekoordinering	9
7. Med blikket fremover – hva kommer på agendaen i 2022?	9
Signaler fra State of the Union	9
Europakommisjonens arbeidsprogram for 2022 på arbeidslivs- og sosialområdet.....	10
Frankrike har formannskapet i EU første halvår 2022	10
8. Avslutning.....	11
Sagt og hørt i EU annet halvår 2021.....	12

1. Innledning

Andre halvår av 2021 var preget av høy aktivitet på sysselsettings- og sosialområdet i EU-institusjonene. Effektene av koronapandemien har gitt EUs sosiale søyle ny aktualitet. Pandemien har synliggjort sosiale forskjeller og understreket betydningen av sosiale sikkerhetsnett. Dette har påvirket den europeiske diskusjonen om arbeidslivspolitikken.

Europakommisjonen la dette halvåret frem en rekke nye forslag som var varslet i handlingsplanen for den europeiske søyle for sosiale rettigheter. Et aktivt Europaparlament presset på for fortgang i arbeidet, og medlemslandene i Rådet klarte å enes om felles posisjoner i vanskelige saker.

Dette var også et halvår hvor våre skandinaviske naboland, Sverige og Danmark, markerte sin misnøye med politikktutviklingen i EU på områder som minstelønn og likelønn. Landene frykter for konsekvensene for den nordiske arbeidslivsmodellen og at partenes ansvar for lønnsdannelsen skal undergraves, dersom EU-lovgivning som berører lønnsdannelsen blir for detaljert.

Rett før jul avbrøt svensk LO samarbeidet med europeisk fagbevegelse, ETUC. De begrunnet dette med at ETUC hadde motarbeidet LO i spørsmålet om et europeisk minstelønnsdirektiv¹.

Det er ikke noe nytt at Norden og andre nordeuropeiske land skiller seg fra øvrige EU-land i synet på sysselsettings- og sosialpolitikken. Likevel oppleves tonen som skarpere nå. Det er en synlig kløft mellom Europakommisjonen og Europaparlamentet som har høye ambisjoner for et mer sosialt Europa, og de landene som frykter at EU beveger seg for langt inn på arbeidslivs- og sosialområdet. På vei inn i et nytt år spør mange seg om det er mulig å lukke denne kløften med felles kompromisser i viktige saker som snart er på vei inn i sluttfasen.

2. Slovenia hadde formannskapet i EU andre halvår av 2021

1. juli 2021 overtok Slovenia formannskapet i EU under slagordet *Together. Resilient. Europe*. Det ble avholdt et uformelt møte for arbeidsministrene, EPSCO, i Brdo pri Kranju i starten av juli, men på grunn av smittevernsbegrensninger ble EØS-landene ikke gitt anledning til å delta her².

I oktober arrangerte det slovenske formannskapet en høynivåkonferanse om livskvalitet og arbeidskvalitet, som fokuserte på temaer som balansen mellom familieliv og arbeidsliv, livslang læring og helse, miljø og sikkerhet³.

I Rådet og i rådsarbeidsgruppene holdt det slovenske formannskapet et høyt tempo i arbeidet med saker som minstelønnsdirektivet og likelønnsdirektivet, og overrasket mange med å gjøre store fremskritt på kort tid. Like før jul var de svært nære på å lande et kompromiss i forhandlingene om trygdekoordineringsforordningen, en svært vanskelig sak som mange formannskapsland har forsøkt å løse før dem, men de mislyktes på målstreken.

Som et lite medlemsland la Slovenia vekt på å lytte til alle medlemslandenes synspunkter og strekke seg langt for å finne kompromisser, noe de høstet mange lovord for på det avsluttende EPSCO-møtet i desember 2021.

¹ [Minimilönerna: LO bryter med Europafacket – Arbetet](#)

² [EU employment and social affairs ministers advocate more inclusive labour markets for all generations - Slovenian Presidency of the Council of the EU 2021 \(europa.eu\)](#)

³ ["Quality work for the Quality of Life" High-Level Conference - Slovenian Presidency of the Council of the EU 2021 \(europa.eu\)](#)

3. EUs arbeidsmarkeder i bedring etter koronapandemien

Europakommisjonen la 24. november frem den årlige rapporten Joint Employment Report, som gir en status for situasjonen på de europeiske arbeidsmarkedene og overvåker hvordan EUs arbeidsmarkedsretningslinjer implementeres⁴.

Rapporten viser at koronapandemien satte en stopper for den positive utviklingen som arbeidsmarkedene i EU hadde hatt frem mot 2020. Gjenopphevingen er nå i gang, men sysselsettingen i EU er fortsatt lavere enn før pandemien rammet.

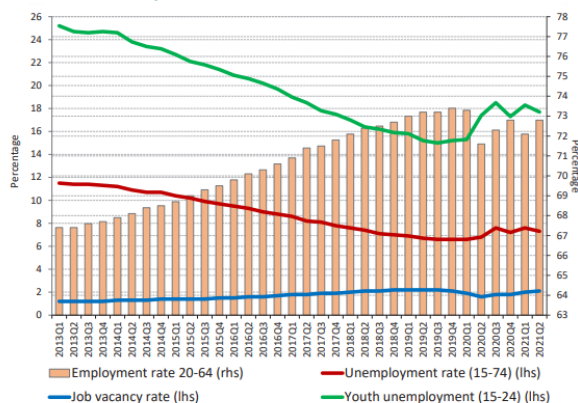
- Sysselsettingsraten i EU (for aldersgruppen 20-64) er nå på 72,8 prosent (Q2 2021) og på vei oppover. Fortsatt gjenstår noe før sysselsettingen er tilbake på nivået før pandemien – 73,3 prosent (Q4 2019).
- I september 2021 var arbeidsledighetsraten i EU 6,7 prosent. Ungdomsarbeidsledigheten var på 17,4 prosent, altså tre ganger så høy som i arbeidsstyrken sett under ett.
- Det er store variasjoner mellom landene. I Spania var arbeidsledigheten 14,5 prosent, mens Tsjekia og Nederland lå under 3 prosent.
- Antall arbeidede timer per arbeidstaker økte med 13,3 prosent fra Q4 2020 til Q2 2021.
- Det blir flere arbeidende fattige i Europa, opp fra 8,5 prosent i 2010 til 9 prosent i 2019. Det vises til at noe av forklaringen ligger i at lovfestede minstelønninger er lave i mange land.

Figur 1. Gjenopphevingen på arbeidsmarkedene befester seg.

Fra Joint Employment Report 2022.

The labour market recovery is taking hold

Rates of employment, unemployment, youth unemployment, and the vacancy rate in the EU-27, in %



Note: Break in series in quarterly employment and unemployment rates in Q1-2021.

Source: Eurostat database. Seasonally adjusted, not calendar adjusted data.

Kommisjonen konkluderer i rapporten med at raske og målrettede politiske grep, både i medlemslandene og på EU-nivå, gjorde krisen på arbeidsmarkedet mindre enn den kunne ha blitt. Særlig nevnes låneordningene [SURE](#) og [REACT-EU](#) som viktige i denne sammenhengen. Også bruken av [short term work schemes](#) vurderes som et effektivt virkemiddel for å bevare arbeidstilknytningen i krisetid.

En måned før jul traff den nye omikron-varianten Europa. Inngrepene smittevernstiltak er satt i verk i mange land. Det er foreløpig usikkert hvor lenge denne nye nedstengningen vil vare, og hvilken effekt den vil ha på EUs arbeidsmarkeder.

Samtidig som arbeidsledigheten er så høy som 6,7 prosent, er det også tegn til mangel på arbeidskraft i EU-landene. Denne mangelen forventes å øke fremover, særlig i bransjer som bygg- og anlegg, helse- og omsorg og IKT. I følge rapporten kan koronakrisen ha akselerert endringen i arbeidstakernes kompetanseprofil som var i gang allerede før pandemien; et skifte bort fra lav- til høykvalifikasjonsjobber. Det pekes på viktigheten av kompetanseheving og omskolering for å øke sysselsettingen og tette kompetansegapet.

⁴ [2022 European Semester: Proposal for a Joint Employment Report | European Commission \(europa.eu\)](#)

Sentralt i EUs arbeid med å gjenreise økonomien etter koronapandemien står gjenoppbyggingspakken Next Generation EU, som ble vedtatt i desember 2020. Dette gjenoppbyggingsinstrumentet, hvor kommisjonen tar opp lån på vegne av EU, er en nyskaping i EU-samarbeidet. Europakommisjonen gis tillatelse til å låne 750 milliarder euro. Hoveddelen (670 milliarder) av midlene går inn i det såkalte gjenoppbyggingsinstrumentet (*Recovery and Resilience Facility*). Disse midlene kan både lånes ut til medlemslandene og gis som tilskudd. For å få tilgang til midler må medlemslandene utarbeide en gjenoppbyggingsplan.

I sin tale til EUs arbeidsministre 15. oktober sa kommissær Schmidt at om lag 30 prosent av midlene i de 25 planene som var mottatt så langt, er satt av til å fremme sysselsetting, kompetanseheving og sosialpolitikk.

4. Ny vind i seilene for EUs sosiale søyle

Den sosiale søylen ble proklamert på Gøteborg-toppmøtet i 2017. Søylen 20 bærende prinsipper skal være et kompass som viser veien mot et enda mer rettferdig og inkluderende Europa med velfungerende arbeidsmarkeder⁵.

Som nevnt over har den sosiale søyle fått fornyet oppmerksomhet med koronapandemien, noe som påpekes av flere kommentatorer⁶. Pandemien har rammet skjev, og det er en bekymring for økende forskjeller, sosial fragmentering og arbeidsledighet som biter seg fast som følge av krisen⁷. Når Europa nå skal gjenreises etter pandemien, må den sosiale dimensjonen få en fremtredende rolle i EUs politikktutvikling, sies det.

Under det portugisiske formannskapet i EU våren 2021 samlet EUs ledere 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.

4. mars 2021 presenterte Europakommisjonen sin handlingsplan for å oppfylle målene⁸. Enkelte initiativer fremmes på EU-nivå, som f.eks. direktiver om minstelønn, likelønn og plattformarbeideres rettigheter. Andre tiltak forventes løst på nasjonalt nivå, gjennom landenes oppfølging av strategier og rådsrekommendasjoner på områder som livslang læring, sosialpolitikk, likestilling og integrering. De mest sentrale tiltakene omtales under.

Medlemslandenes etterlevelse og måloppnåelse koordineres og overvåkes gjennom de etablerte instrumentene det europeiske semester og den sosiale resultatavlen⁹. Slik forsøker man å sikre fremdrift på alle områdene i søylen, også dem som ikke omfattes av bindende direktiver, og det understrekes at landenes egen innsats er avgjørende for å nå de ambisiøse målene man har satt seg.

⁵ [The European Pillar of Social Rights in 20 principles | European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_10)

⁶ [Europe has rediscovered the social market economy | Financial Times \(ft.com\)](https://www.ft.com/content/2020/12/15/europe-has-rediscovered-the-social-market-economy)

⁷ [Commission warns against the risk of the COVID19 becoming a social crisis – EURACTIV.com](https://www.euractiv.com/en/covid-19/commission-warns-against-the-risk-of-the-covid-19-becoming-a-social-crisis)

⁸ [The European Pillar of Social Rights Action Plan | European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_10)

⁹ [The European Semester | European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_10) og [Social scoreboard indicators - European Pillar of Social Rights - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_10)

Status: Et europeisk minstelønnsdirektiv

Europakommisjonen presenterte høsten 2020 sitt forslag til et europeisk minstelønnsdirektiv. Dette har vært en av de høyest profilerte sakene på arbeids- og sosialområdet under den sittende kommisjonen¹⁰. 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. Siden lønn er nasjonalt ansvar, settes det ingen konkrete krav til nasjonale nivåer på minstelønn.

Det foreslås ulike regler for land med lovfestet minstelønn og land med lønnsfastsettelse gjennom kollektive avtaler. Land hvor lønnen i dag settes gjennom forhandlinger mellom arbeidslivets parter, skal ikke pålegges å innføre lovfestet minstelønn.

I Sverige og Danmark har motstanden mot minstelønnsdirektivet vært kraftig, fordi man frykter at direktivet kan undergrave den nordiske arbeidslivsmodellen.

Etter at kommisjonen la fram sitt forslag til regelverk gikk saken videre til parallell behandling i EUs to lovgivende organer, Europaparlamentet og Det europeiske råd (Rådet). Under behandlingen i Rådet før jul støttet Sverige kompromissteksten, men med tydelige forbehold. Danmark stemte nei.

Nå som både Europaparlamentet og Rådet har sine respektive forhandlingsposisjoner, er det klart for de avsluttende trilogforhandlingene¹¹. Selv om avstanden mellom partene er stor er sannsynligheten høy for at et europeisk minstelønnsdirektiv kan bli vedtatt i første kvartal 2022. Det påtroppende franske formannskapet i EU har løftet frem denne saken som en av sine prioriterte saker.

I Norge er det gjort en foreløpig vurdering som tilsier at direktivforslaget ikke faller innenfor EØS-avtalens saklige og geografiske virkeområde slik det er definert i EØS-avtalens hoveddel med tilhørende vedlegg og protokoller.

Status: Direktiv om lønnstransparens

Kommisjonen la 4. mars frem et direktivforslag som har som formål å styrke likelønnsprinsippet ved hjelp av større grad av innsyn i lønnsfastsettelsen, rapporteringskrav og håndhevingsmekanismer¹². 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 i et felleseuropeisk arbeidsmarked, og at det etableres håndhevelsesmekanismer for etterlevelse av standardene.

Medlemslandene i EU har gjennom høsten hatt en overraskende rask saksbehandling av dette direktivforslaget. Allerede 6. desember ble likestillingsministrene i EU enige om en felles forhandlingsposisjon (en såkalt general approach). Generelt er mange land positive til forslaget, men det er også reist bekymringer rundt manglende respekt for nasjonal kompetanse, og arbeidslivets parters rolle og autonomi. Flere land har også uttrykt bekymring for administrative og økonomiske byrder, særlig for små og mellomstore bedrifter.

¹⁰ [Adequate minimum wages in the EU - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

¹¹ For at ny EU-lovgivning skal vedtas, kreves det enighet mellom EUs to lovgivende organer, Europaparlamentet og Rådet. Trilogforhandlinger er uformelle trepartsmøter hvor Rådet, parlamentet og kommisjonen møtes i et forum hvor de kan forhandle og avdekke kompromissløsninger.

¹² [EUR-Lex - 52021PC0093 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Europaparlamentet ventes ikke å fastsette sin forhandlingsposisjon før tidligst i februar 2022. Deretter er det ventet at trilogforhandlinger står for døren.

Nytt direktiv for å forbedre arbeidsforholdene for plattformarbeidere

Plattformøkonomien er i sterk vekst, og antall plattformarbeidere er forventet å stige til 43 millioner i 2025. Europakommisjonen understreker at denne typen selskaper bidrar med innovasjon og fleksibilitet, svarer på etterspørsel blant forbrukere og kan gi sårbare grupper lettere tilgang til arbeidsmarkedet. Samtidig understreker kommisjonen at også plattformarbeidere bør få ta del i arbeidstakerrettigheter og sosiale rettigheter.

Kommisjonen la derfor i desember frem en pakke bestående av et direktivforslag, samt en utkast til en ny veileder som skal fremme kollektive forhandlinger for selvstendig næringsdrivende uten ansatte. Disse initiativene etterfølger to omfattende åpne konsultasjonsrunder med partene i arbeidslivet, og de følger også opp Europaparlamentets resolusjon om samme tema fra tidligere i høst.

I følge kommisjonen kan det foreslåtte nye EU-direktivet innebære at opp mot 4,1 millioner nye personer får status som arbeidstakere, med bedre sosiale rettigheter, kollektiv representasjon og høyere lønn.

Direktivets formål er:

- å forbedre arbeidsforholdene for plattformarbeidere gjennom at personens status som arbeidstaker eller oppdragstaker avklares på en korrekt måte,
- å fremme transparens, rettferdighet og ansvarlighet i måten algoritmer styrer arbeidet
- å fremme transparens i plattformarbeid på tvers av grenser, og fremme at relevant regelverk håndheves.

Direktivets hjerte er forslaget om en lovfestet presumpsjonsregel: Det skal legges til grunn at plattformarbeidere er arbeidstakere der hvor selskapet kontrollerer arbeidsutførelsen. Selskapet kontrollerer arbeidsutførelsen dersom minst to av fem nærmere angitte kriterier er oppfylt. Presumpsjonen kan bestrides fra plattform-selskapets side dersom de mener det ikke foreligger et arbeidstakerforhold, men bevisbyrden ligger hos plattform-selskapet.

Nye retningslinjer om kollektive forhandlinger for selvstendig næringsdrivende uten ansatte

Kommisjonens andre initiativ, som skal komplettere direktivforslaget om plattformarbeideres arbeidsvilkår, er utkast til en ny veileder for hvordan EUs konkurranselovgivning skal forstås¹³. Formålet er å sikre at EUs konkurranselovgivning ikke skal stå i veien for at selvstendig næringsdrivende uten ansatte, såkalte «solo self employed», kan forhandle kollektivt og forbedre sine arbeidsforhold.

Forslaget til direktiv skal nå behandles av Europaparlamentet og Rådet for den europeiske union, mens utkast til veileder sendes på offentlig høring med frist 24. februar 2022.

¹³ [2021 collective bargaining 2 \(europa.eu\)](https://europa.eu)

Nye rådsrekommendasjoner om livslang læring

Europakommisjonen legger vekt på riktig kompetanse og livslang læring som grunnleggende for å lykkes med gjenoppbyggingen etter pandemien, og den grønne og digitale omstillingen. Det fremheves at konsekvensene på individnivå av at en lav andel voksne deltar i opplæring kan være høyere risiko for arbeidsløshet, lavere lønn og lavere jobbtilfredshet. Konsekvensene for arbeidslivet og samfunnet inkluderer redusert produktivitet i bedrifter, og lavere motstandskraft i økonomien.

Europakommisjonen la i desember frem to initiativer som skal understøtte satsingen på livslang læring; rådsrekommendasjoner om henholdsvis minikvalifikasjoner («micro-credentials») og individuelle læringskontoer. De to forslagene skal samlet gjøre det enklere for folk å oppdatere kompetansen sin gjennom arbeidslivet ved å adressere utfordringer på tilbuds- og etterspørselssiden¹⁴.

- Forslag til rådsanbefaling om minikvalifikasjoner («micro-credentials») skal bidra til videre utvikling av fleksible og modul-baserte læringsmuligheter innen utdanning, opplæring og arbeidsliv. Rådsanbefalingen foreslår en felles definisjon og standarder for minikvalifikasjoner i EU.
- Forslag til rådsanbefaling om individuelle læringskontoer anbefaler at medlemslandene etablerer individuelle opplæringskontoer for alle voksne i arbeidsfør alder. Kontoene beskrives som digitale lommebøker med opplæringsrettigheter, som sikrer voksne økonomisk støtte til relevant opplæring.

Spansk-belgisk forslag om ny sosial varslingsmekanisme

På arbeidsministrenes møte (EPSCO) den 15. oktober, la Spania og Belgia frem et felles forslag om en såkalt «social alert mechanism» (en sosial varslingsmekanisme). Dette skal være et nytt overvåkingsverktøy som skal måle den sosiale situasjonen i hvert EU-land, inspirert av den etablerte prosedyren for å avdekke makroøkonomiske ubalanser (MIP).

Formålet med det nye instrumentet skal være å skjerpe fokuset på sysselsettings- og sosialpolitikk i medlemslandene. Instrumentet skal støtte opp under den europeiske søylen for sosiale rettigheter.

Forslaget fikk støtte fra mange land, herunder fra det påtroppende formannskapet Frankrike. Det er ventet at forslaget vil utredes nærmere neste halvår.

5. Det grønne skiftet og rettferdig omstilling

Omstillingen til et klimanøytralt samfunn er et kjernesporsmål som griper inn i alle politikkområder i EU. Klimapakken "Klar for 55" (Fit for 55) ble lagt frem i juli 2021 og skal gjøre at EU når målet om å redusere netto utslipp av klimagasser med 55 prosent fra 1990 til 2030.

Klar for 55 ble i desember fulgt opp med en rådsrekommendasjon om rettferdig grønn omstilling, med fokus på omstilling i arbeidsmarkedet¹⁵. Rekommandasjonen 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.

¹⁴ [Q&A: Individual learning accounts and micro-credentials \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-room/default.aspx?id=14582)

¹⁵ [Commission presents guide for a fair transition towards climate neutrality - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-room/default.aspx?id=14582)

I et arbeidsdokument skriver kommisjonen at det grønne skiftet forventes å ha stor betydning for arbeidsmarkedene i Europa;

- Med riktige tiltak kan det grønne skiftet føre med seg stor jobbvekst: Rundt 1 million nye jobber kan skapes innen 2030, særlig jobber i midtsjiktet hva gjelder kompetanse og lønn.
- Det forventes en netto jobbvekst i Europa som følge av det grønne skiftet, men dette forutsetter at man gjennom riktige tiltak klarer å sikre velfungerende arbeidsmarkeder og hindre kompetansebrister.
- Det forventes en nedgang i sysselsettingen i kraftkrevende næringer som for eksempel kullindustri og bilindustri.
- Samtidig forventes det at disse næringene vil klare å restrukturere og omstille seg på en måte som skaper nye jobber. For eksempel kan en nedgang i tradisjonelle bilindustrijobber følges av en vekst i sysselsettingen i blant annet batteriproduksjon og ladeinfrastruktur. Bygge- og anleggsbransjen kan også vente vekst, sammen med jobber i vann- og avløpsbransjen, byplanlegging og jobber i sirkulærøkonomien.

Kommisjonen kommer med en verktøykasse av tiltak som de ber landene vurdere, blant annet:

- Overvåke hvordan det grønne skiftet rammer ulike grupper og regioner ulikt. Evaluere reformer i samarbeid med partene i arbeidslivet og andre aktører, styrke forskning og innovasjonsaktiviteter på området, og følge opp med tiltak.
- Styrke arbeidsmarkedstiltak og omskoleringstiltak for å sikre mobilitet i arbeidsmarkedet.
- Sikre god oversikt over endrede kompetansebehov som følge av det grønne skiftet, og tilby opplæring og utdanning av høy kvalitet for å møte dette behovet.
- Mobilisere helse- og sosialtjenestene slik at også de kan støtte opp under jobbmobilitet og hindre «energifattigdom».
- Vurdere å endre skattesystemene slik at man i mindre grad skattlegger arbeid, og i større grad skattlegger på en måte som fremmer klima- og miljø.

6. Øvrige saker

Hovedkontoret til European Labour Authority (ELA) formelt åpnet i Bratislava

Den 9. november 2021 ble de nye lokalene til det europeiske arbeidsmarkedsbyrået ELA formelt åpnet i Bratislava, etterfulgt av en stor arbeidslivskonferanse. På sikt skal 140 ansatte ha sitt arbeidssted her. Det er forventet at ELA vil være i full drift fra 2024.

Formålet med ELA er å bidra til å sikre rettferdig arbeidsmobilitet i det indre marked. ELA skal blant annet bistå medlemslandene med å legge til rette for effektiv anvendelse og håndheving av EU-regler som gjelder arbeidsmobilitet og trygdekoordinering. Norge deltar som observatør i Management Board i ELA.

Arbeidstakere får bedre beskyttelse mot farlige kjemiske substanser

Den 22. desember ble det enighet i forhandlingene mellom Europaparlamentet og Rådet om en fjerde endring i karsinogen-mutagen-direktivet (2004/37/EC), forkortet CMD, som inkluderer tre kjemikalier/kjemikalieforbindelser benzen, akrylnitril og nikkel- og uorganiske nikkelforbindelser. I tillegg blir direktivet utvidet til også å omfatte reproduksjonstoksiske kjemikalier. Formålet med endringene er å redusere arbeidstakeres eksponering for kreftfremkallende kjemikalier.

Status for implementering av handlingsplanen for integrering og inkludering (2021-2027)

Det er nå ett år siden kommisjonen la frem sin syvårige handlingsplan på integreringsområdet. Det første året har blitt brukt til å bygge partnerskap med regionene og med arbeidslivets parter, samt

fokus på utdanning og tidligere barneår. Under det kommende franske formannskapet i EU forventes skarpere fokus på integrering på arbeidsmarkedet, og det skal arrangeres et høynivåmøte om temaet allerede i januar 2022.

Mislykket forsøk på kompromiss om trygdekoordinering

Allerede i 2016 foreslo kommisjonen endringer i trygdekoordineringsforordningen (883/2004) og gjennomføringsforordningen (987/2009), hvis formål er å sikre fri bevegelighet for statsborgere i EØS-land, og sikre at de ikke taper pensjonsrettigheter, andre trygderettigheter eller mulighet for opptjening av slike rettigheter, ved å flytte fra et EØS-land til et annet.

Det har imidlertid vist seg svært vanskelig å komme til enighet om endringer. EUs medlemsland har ulike interesser: Enkelte land er i hovedsak avsendere, mens andre land er mottakere av arbeidskraft, med ulike konsekvenser for medlemsstatenes trygdebudsjett.

Like før jul 2021 annonserte det slovenske formannskapet at de hadde fremforhandlet et kompromiss i saken. Det ble imidlertid ingen løsning denne gangen heller. Kompromisset ble stemt ned av medlemslandene 22. desember med knapp margin. Forslagets videre skjebne er uvisst.

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

Både Europakommisjonen og Frankrike, som overtar formannskapet i Rådet 1. januar 2022, har lansert sine prioriteringer for det kommende året og halvåret. Under omtales de mest sentrale sakene vi kan forvente å høre mer om fremover.

Signaler fra State of the Union

15. september holdt Europakommisjonens president Ursula von der Leyen sin årlige tale *State of the union*¹⁶. Talen gir en anledning til å lansere nye visjoner og politiske initiativer.

På arbeidslivs- og sosialområdet var det få blanke nyheter, med ett unntak: President von der Leyen annonserte opprettelsen av et nytt program, ALMA, som skal gjøre det lettere for unge å få midlertidig arbeidserfaring i et annet medlemsland. Ungdomsarbeidsledigheten har økt som en følge av pandemien. Det nye programmet skal gi yrkesrelatert erfaring fra andre medlemsland og hjelpe unge til å utvikle en europeiske identitet, som et Erasmus+ for unge som ikke studerer.

Sentrale elementer i programmet er praksisopphold i på flere måneders varighet, samt forberedende opplæring i hjemlandet. Det vil også være en oppfølgingsfase i etterkant av oppholdet i utlandet som skal hjelpe deltagerne med hvordan de kan utnytte ferdighetene de har tilegnet seg i utvekslingsperioden.

Det som skiller ALMA fra andre mobilitetsprogrammer for unge, som Erasmus+ og Solidaritetskorpset, er at dette programmet også skal tilby individuell støtte i for- og etterkant. Målgruppen for programmet er unge som har vært arbeidsledige lenge, som har utilstrekkelige skoleresultater eller ferdigheter, som har innvandrerbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne¹⁷.

¹⁶ [State of the Union 2021 | European Commission \(europa.eu\)](#)

¹⁷ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)

Europakommisjonens arbeidsprogram for 2022 på arbeidslivs- og sosialområdet

Europakommisjonen vedtok i oktober sitt arbeidsprogram for 2022, med mål om å gjenreise Europa etter koronapandemien, akselerere «tvillingsomstillingene» det grønne og det digitale skiftet, og bygge et mer rettferdig og motstandsdyktig samfunn¹⁸.

De seks hovedprioriteringene i kommisjonens arbeidsprogram ligger fast: En grønn europeisk giv; et Europa klar for den digitale tidsalder; en økonomi som fungerer for folk; et sterkere Europa i verden; beskytte den europeiske levemåte; og en ny styrking av europeisk demokrati.

Under de seks hovedprioriteringene er det 42 kjerneleveranser i 2022. På arbeidslivs- og sosialfeltet er følgende kjerneleveranser omtalt:

- Handlingsplanen for den europeiske søylen for sosiale rettigheter ble lagt frem i mars 2021. I 2022 skal den ambisiøse handlingsplanen implementeres, med mål om å sikre europeere tilgang til jobber av høy kvalitet, anstendige arbeidsvilkår og sosial trygghet.
- I tredje kvartal 2022 vil kommisjonen legge frem en anbefaling om minsteinntekt. Anbefalingen skal støtte medlemsstatenes politikktvikling.
- Kommisjonen vil komme med en melding som skal styrke partssamarbeidet på EU-nivå og nasjonalt nivå, og støtte partenes rolle i å sikre rettferdig omstilling.
- Videre vil kommisjonen legge frem et forslag som skal beskytte arbeidstakere mot risiko forbundet med eksponering for asbest på arbeidsplassen. Initiativet er en oppfølging av Europaparlamentets arbeid med temaet.

Frankrike har formannskapet i EU første halvår 2022

Det er ventet et ambisiøst, kort og hektisk formannskap når Frankrike overtar rollen 1. januar 2022. President Macron presenterte selv Frankrikes hovedprioriteringer den 9. desember, og la for dagen svært høye ambisjoner. I praksis vil formannskapet bare vare tre måneder, fra januar til mars 2022. Allerede etter knappe tre måneder må den franske regjeringen begrense sin møtedeltagelse på grunn av den franske valglovgivningen (det franske presidentvalget avholdes i april). Ikke desto mindre planlegges over 400 ulike arrangementer som vil være spredt på en rekke steder over hele Frankrike.

Presidenten selv oppsummerer formannskapet med følgende setning: *Une Europe puissante dans le monde, pleinement souveraine, libre de choix et maître de son destin*. Grovt oversatt er ambisjonen å skape et Europa som er sterkere, mer suverent, som har handlefrihet og som styrer sin egen skjebne.

Blant fremhevede saker på arbeids- og sosialområdet finner vi disse:

- Det kommende formannskapet vil forsvare et sosialt og solidarisk Europa, og fortsette arbeidet for å unngå sosial dumping.
- Minstelønnsdirektivet nevnes som en sak som skal få høy prioritet. Også likelønnsdirektivet fremheves blant prioriterte saker.
- Frankrike vil arbeide for bedre kontroll på migrasjon og EUs eksterne grenser. Frankrike ønsker en endret Schengen-avtale som blant annet får på plass en politisk styringsgruppe for Schengenområdet. Eventuelle endringer i migrasjonspolitikken kan få betydning for integreringspolitikken på sikt.

Det uformelle ministermøtet for arbeidsministrene finner sted 14. og 15. februar i Bordeaux. Av øvrige større møter finner vi flere planlagte ministermøter om blant annet rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne og kvinners deltagelse i arbeidslivet.

¹⁸ [Commission Work Programme 2022 | European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_1100)

Det er ventet at det vil legges ut flere detaljer om prioriteringene i det franske formannskapet i januar. Foreløpig er kun hovedprioriteringene annonsert. Oppdatert informasjon vil fortløpende publiseres på det franske formannskapets hjemmeside på tysk og engelsk i tillegg til fransk¹⁹.

8. Avslutning

I denne rapporten omtales flere pågående saker på arbeidslivs- og sosialområdet i EU. Dette er både saker som nærmer seg enighet, og nye forslag til direktiver og rådsrekommendasjoner. Disse sakene er i ulik grad relevante for Norge. Rådsrekommendasjoner er ikke-bindende anbefalinger til EUs medlemsland. Enkelte rekommendasjoner, men langt fra alle, innlemmes i EØS-avtalen som rettsakter partene skal ta hensyn til.

Når det gjelder direktiver og forordninger, vurderes det fra sak til sak 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 fra EUs side.

Oppdaterte vurderinger av EØS-relevans for direktivforslagene som er omtalt i denne rapporten, finnes i EØS-notatbasen²⁰. Her finnes også foreløpige vurderinger av saker som fortsatt er under arbeid.

¹⁹ [French Presidency of the Council of the European Union 2022 \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-operations/infoboxes/2022-01-11-01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47-48-49-50-51-52-53-54-55-56-57-58-59-60-61-62-63-64-65-66-67-68-69-70-71-72-73-74-75-76-77-78-79-80-81-82-83-84-85-86-87-88-89-90-91-92-93-94-95-96-97-98-99-100-101-102-103-104-105-106-107-108-109-110-111-112-113-114-115-116-117-118-119-120-121-122-123-124-125-126-127-128-129-130-131-132-133-134-135-136-137-138-139-140-141-142-143-144-145-146-147-148-149-150-151-152-153-154-155-156-157-158-159-160-161-162-163-164-165-166-167-168-169-170-171-172-173-174-175-176-177-178-179-180-181-182-183-184-185-186-187-188-189-190-191-192-193-194-195-196-197-198-199-200-201-202-203-204-205-206-207-208-209-210-211-212-213-214-215-216-217-218-219-220-221-222-223-224-225-226-227-228-229-230-231-232-233-234-235-236-237-238-239-240-241-242-243-244-245-246-247-248-249-250-251-252-253-254-255-256-257-258-259-260-261-262-263-264-265-266-267-268-269-270-271-272-273-274-275-276-277-278-279-280-281-282-283-284-285-286-287-288-289-290-291-292-293-294-295-296-297-298-299-300-301-302-303-304-305-306-307-308-309-310-311-312-313-314-315-316-317-318-319-320-321-322-323-324-325-326-327-328-329-330-331-332-333-334-335-336-337-338-339-340-341-342-343-344-345-346-347-348-349-350-351-352-353-354-355-356-357-358-359-360-361-362-363-364-365-366-367-368-369-370-371-372-373-374-375-376-377-378-379-380-381-382-383-384-385-386-387-388-389-390-391-392-393-394-395-396-397-398-399-400-401-402-403-404-405-406-407-408-409-410-411-412-413-414-415-416-417-418-419-420-421-422-423-424-425-426-427-428-429-430-431-432-433-434-435-436-437-438-439-440-441-442-443-444-445-446-447-448-449-450-451-452-453-454-455-456-457-458-459-460-461-462-463-464-465-466-467-468-469-470-471-472-473-474-475-476-477-478-479-480-481-482-483-484-485-486-487-488-489-490-491-492-493-494-495-496-497-498-499-500-501-502-503-504-505-506-507-508-509-510-511-512-513-514-515-516-517-518-519-520-521-522-523-524-525-526-527-528-529-530-531-532-533-534-535-536-537-538-539-540-541-542-543-544-545-546-547-548-549-550-551-552-553-554-555-556-557-558-559-560-561-562-563-564-565-566-567-568-569-570-571-572-573-574-575-576-577-578-579-580-581-582-583-584-585-586-587-588-589-590-591-592-593-594-595-596-597-598-599-600-601-602-603-604-605-606-607-608-609-610-611-612-613-614-615-616-617-618-619-620-621-622-623-624-625-626-627-628-629-630-631-632-633-634-635-636-637-638-639-640-641-642-643-644-645-646-647-648-649-650-651-652-653-654-655-656-657-658-659-660-661-662-663-664-665-666-667-668-669-670-671-672-673-674-675-676-677-678-679-680-681-682-683-684-685-686-687-688-689-690-691-692-693-694-695-696-697-698-699-700-701-702-703-704-705-706-707-708-709-710-711-712-713-714-715-716-717-718-719-720-721-722-723-724-725-726-727-728-729-730-731-732-733-734-735-736-737-738-739-740-741-742-743-744-745-746-747-748-749-750-751-752-753-754-755-756-757-758-759-760-761-762-763-764-765-766-767-768-769-770-771-772-773-774-775-776-777-778-779-780-781-782-783-784-785-786-787-788-789-790-791-792-793-794-795-796-797-798-799-800-801-802-803-804-805-806-807-808-809-810-811-812-813-814-815-816-817-818-819-820-821-822-823-824-825-826-827-828-829-830-831-832-833-834-835-836-837-838-839-840-841-842-843-844-845-846-847-848-849-850-851-852-853-854-855-856-857-858-859-860-861-862-863-864-865-866-867-868-869-870-871-872-873-874-875-876-877-878-879-880-881-882-883-884-885-886-887-888-889-890-891-892-893-894-895-896-897-898-899-900-901-902-903-904-905-906-907-908-909-910-911-912-913-914-915-916-917-918-919-920-921-922-923-924-925-926-927-928-929-930-931-932-933-934-935-936-937-938-939-940-941-942-943-944-945-946-947-948-949-950-951-952-953-954-955-956-957-958-959-960-961-962-963-964-965-966-967-968-969-970-971-972-973-974-975-976-977-978-979-980-981-982-983-984-985-986-987-988-989-990-991-992-993-994-995-996-997-998-999-1000)

²⁰ [Søk i EØS-notatene - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Sagt og hørt i EU annet halvår 2021

The pandemic has left deep scars that have also left their mark on our social market economy.

For nights on end, we all stood at our windows and doors to applaud critical workers. We felt how much we relied on all those women and men who work for lower wages, fewer protections and less security.

The applause may have faded away but the strength of feeling cannot.

This is why the implementation of the European Pillar of Social Rights is so important – to ensure decent jobs, fairer working conditions, better healthcare and better balance in people's lives.

Europakommisjonens president Ursula von der Leyen i hennes State of the Union-tale 15. september 2021

Sweden has and will continue to oppose any legislation that would amount to a directive interference by union law in the determination of pay, and will resolutely dispute any legislation that would constitute such interference. Sweden will accept nothing less than a directive that fully respects national competences and traditions.

Den svenske arbeidsministeren Eva Nordmark (S) i debatten om minstelønn på EPSCO-møtet des. 2021

We must make the most of the job-creating potential of digital platforms. But we should also make sure that they are quality jobs, that don't promote precariousness, so people working through them have security and can plan for their future.

The Commission's proposal sets clear criteria to establish whether a platform is an employer, and if so, their workers are entitled to certain social protection and labour rights.

Kommissær for sysselsetting og sosiale spørsmål Nicolas Schmit ved fremleggelsen av plattformarbeiderdirektivet 9. desember 2021