

Arbeids- og sosialpolitikk i EU – status og utviklingstrekk

Halvårsrapport: første halvår 2015

Sammendrag

- Oppdaterte anslag for den økonomiske utviklingen i EU for 2015 og 2016 ble presentert av Kommisjonen i mai. Hovedbildet er økt optimisme, særlig i euroområdet. Etter to år på rad med fall i BNP hadde euroområdet en vekst på 0,9 pst. i 2014. Veksten ventes å ta seg opp til 1,5 pst. i år og 1,9 pst. i 2016.
- Arbeidsledigheten i EU fortsetter en svakt synkende tendens, men er fortsatt på et høyt nivå, og med store forskjeller mellom medlemslandene. I februar 2015 var ledigheten på det laveste nivået siden høsten 2011 med en ledighetsrate på 9,8 pst., som er en nedgang på 0,7 prosentpoeng fra året før.
- Langtidsledigheten faller for første gang siden 2009. I året fram til tredje kvartal 2014 falt langtidsledigheten med 0,2 prosentpoeng til 4,9 pst. Langtidsledigheten er fortsatt et stort problem med mer enn 12,4 millioner langtidsledige i EU, og mer enn 6 millioner har vært ledige i mer enn to år.
- Ungdomsledigheten i EU falt med 1,8 prosentpoeng i året fram til februar 2015 til et nivå på 21,8 pst. Dette er fortsatt høyt sammenliknet med en ungdomsledighet på 15,1 pst. i 2008. Ungdomsledigheten er på mer enn 50 pst. av aktive unge i Hellas og Spania, og mer enn 30 pst. i Kyros, Portugal, Italia og Kroatia.
- Den sosiale dialogen feiret sitt 30 års jubileum i 2015. Kommisjonen Juncker har lagt sterk vekt på samarbeidet med arbeidslivets parter i sitt program og gjennom flere av sine initiativer.
- Kommisjonen har lagt frem en bred pakke for bedre regulering. Denne omfatter blant annet tiltak for økt åpenhet og bruk av konsultasjoner med interessenter og det sivile samfunn, økt bruk av konsekvensanalyser, og at regelforenklingsarbeidet skal innarbeides som en del av Kommisjonens årlige arbeidsprogram.
- Endringer til EUs samordningsmekanisme for den økonomiske politikken, det europeiske semester, er blitt godt tatt imot. Det er bred tilslutning til endringer av prosessen, og at det gir færre landsspesifikke anbefalinger, selv om det er diskusjon om de enkelte lands anbefalinger. Reviderte sysselsettingsretningslinjer er vedtatt.
- Trilog-forhandlinger mellom Europaparlamentet, Rådet og Kommisjonen har startet opp om forslaget til en beslutning om å opprette en plattform for å bedre forebygging av og motvirke svart arbeid. Arbeidslivskomiteen i Europaparlamentet godkjente den 23. juni sin rapport om ny EURES-forordning, der ministrene kom til politisk enighet i sitt møte den 11. desember 2014. Det ble enighet i det første trilog-møtet mellom institusjonene 6. mai om et direktiv som skal føre til mer felles beskyttelse sjøfolks arbeidstakerrettigheter.

Finn Ola Jølstad
Arbeids- og sosialråd

Vekst, sysselsetting og arbeidsledighet

Europakommisjonens vårprognoser 2015¹

Europakommisjonen presenterte 5. mai oppdaterte anslag for den økonomiske utviklingen i EU for 2015 og 2016. Hovedbildet er økt optimisme, særlig i euroområdet.

Etter to år på rad med fall i BNP hadde euroområdet en vekst på 0,9 pst. i 2014. Veksten ventes å ta seg opp til 1,5 pst. i år og 1,9 pst. i 2016. Anslaget for 2015 er oppjustert med 0,2 prosentpoeng fra vinterprognosen (februar), mens 2016-anslaget er uendret. BNP-veksten i EU samlet er anslått til 1,8 pst. i 2015 og 2,1 pst. i 2016.

Privat konsum er fortsatt den viktigste drivkraften for BNP-veksten, men investeringene ventes å bidra i økende grad. Lavere energipriser, svekket euro og ytterligere pengepolitiske lettelser gjennom ECBs kjøp av statsobligasjoner er de viktigste faktorene bak oppsvinget. 2015-anslaget for euroområdet er på linje med OECDs og IMF's siste anslag, mens IMF ser mindre optimistisk på utviklingen i 2016 enn de to andre.

Arbeidsmarkedet i euroområdet ventes fortsatt å utvikle seg relativt svakt – med en nedgang i arbeidsledigheten som andel av arbeidsstyrken på kun 1½ prosentpoeng fra toppen i 2013 til 2016. Ledigheten ventes å ligge over 10 pst. i hele anslagsperioden.

Kommisjonen legger nå til grunn en prisstigning på 0,1 pst. i euroområdet i 2015 – i hovedsak som følge av fall i energiprisene. Den løpende konsumprisindeksen ventes å snu fra minus til pluss gjennom 2015 for så å ta seg ytterligere opp i 2016.

Det offentlige budsjettunderskuddet i euroområdet har blitt betydelig redusert fra toppen i 2009 med 6,3 pst. av BNP til 2,4 pst. i 2014. Kommisjonen legger til grunn at underskuddet avtar ytterligere via 2,0 pst. i år til 1,7 pst. av BNP til 2016. Den offentlige gjelden som andel av BNP ventes å nå toppen i 2014 før en svak nedgang i år og en større i 2016.

Usikkerheten i anslagene er fortsatt høy, men risikobildet anses som balansert.

Anslagene for de fleste land er uendret eller oppjustert siden vinterprognosen. De to nåværende kriselandene Hellas og Kypros, sammen med Finland, er imidlertid klart nedjustert, særlig for inneværende år. Utviklingen i de største eurolandene er også ulik. Tyskland ventes å vokse raskere enn gjennomsnittet for euroområdet i hele perioden 2014-16, mens Frankrike ligger noe under. Italia har svakest vekstevne av de større landene, men ventes å ha positiv utvikling både i år og neste år etter tre år med fall i BNP. De tidligere kriselandene Spania og Irland ventes – sammen med en rekke mindre euroland – å ha vekstrater på godt over gjennomsnittet for euroområdet. Polen, med en vekst i BNP på nær 3 ½ pst., vokser aller raskest blant landene utenfor euroområdet. Kommisjonen venter også solid vekst i Storbritannia og Sverige med gjennomsnittlig 2 ½ pst. for 2015 og 2016.

Arbeidsmarkedet i EU

Sysselsettingen i EU-landene viser en moderat, men konsistent, vekst. [Årsstatistikk](#) fra arbeidskraftsundersøkelsen (Labour Force Survey) viser en sysselsettingsrate for aldersgruppen 15-64 år på 64,9 pst. i utgangen av 2014, som er en økning på 0,8 prosentpoeng fra året før. For eurosonen økte sysselsettingen med 0,4 prosentpoeng til 63,9 pst. Høyest sysselsettingsrate blant EU-landene var Sverige (74,9 pst.), Nederland (73,9 pst) og Tyskland (73,8 pst.), og lavest var Hellas (49,4 pst.), Kroatia (54,6 pst.), Italia (55,7 pst.) og Spania (56,0 pst.). Sammenlignet med 2013, så økte sysselsettingen i 2014 mest i Ungarn (+3,7 pst), Kroatia (+2,1 pst.), Litauen og Portugal (begge + 2,0 pst.). Sysselsettingsraten falt

¹ Gjengitt fra Økonominytt fra finansrådene i Brussel, no. 4, mai 2015.

noe i Nederland, Østerrike og Finland (mellom 0,2 pst og 0,4 pst.). For EU samlet øker sysselsettingsraten blant alle grupper i arbeidsmarkedet. For unge, 20-24 år, økte den med 1,2 prosentpoeng, og for eldre arbeidstakere, 55-64 år, med 1,7 prosentpoeng. Kvinner har hatt økt sysselsetting i hele perioden fra 2008, men sysselsettingsgapet mellom menn og kvinner er fortsatt på mer enn 10 prosentpoeng (76 pst. vs. 64 pst.).

Arbeidsledigheten i EU fortsetter en svakt synkende tendens, men er fortsatt på et høyt nivå, og med store forskjeller mellom medlemslandene. I februar 2015 var ledigheten på det laveste nivået siden høsten 2011 med en ledighetsrate på 9,8 pst., som er en nedgang på 0,7 prosentpoeng fra året før. Sammenliknet med året før falt ledigheten i de fleste land, med unntak av Kroatia, Kypros, Finland og Frankrike. Det er fortsatt store forskjeller mellom medlemslandene fra en arbeidsledighet på om lag 5 prosent i Tyskland og Østerrike til 23 pst. i Spania og 26 pst. i Hellas.

Ungdomsledigheten i EU falt med 1,8 prosentpoeng i året fram til februar 2015 til et nivå på 21,8 pst. Dette er fortsatt høyt sammenliknet med en ungdomsledighet på 15,1 pst. i 2008. Ungdomsledigheten er på mer enn 50 pst. av aktive unge i Hellas og Spania, og mer enn 30 pst. i Kyros, Portugal, Italia og Kroatia.

Langtidsledigheten faller for første gang siden 2009. I året fram til tredje kvartal 2014 falt langtidsledigheten med 0,2 prosentpoeng til 4,9 pst. Langtidsledigheten er fortsatt et stort problem med mer enn 12,4 millioner langtidsledige i EU, og mer enn 6 millioner har vært ledige i mer enn to år. Langtidsledigheten er spesielt høy i Hellas (19 pst.) og Spania (12,6 pst.), og flere av de mest kriserammede landene har fortsatt økende langtidsledighet.

Antallet *undersysselsatte* har økt noe under krisen, men antallet har vært mer stabilt enn for de arbeidsledige. Eurostat har [publisert](#) tall for denne gruppen, som ikke faller under ILOs definisjon på arbeidsledige (dvs. er uten arbeid, men er aktivt søkende og er tilgjengelige for arbeid). De tre gruppene undersysselsatte Eurostat måler er enten i deltidsarbeid men ønsker økt arbeidstid, er ledige men ikke aktivt søkende, eller er ledige men ikke umiddelbart tilgjengelige for å ta arbeid. Sammen danner disse gruppene en arbeidsmarkedsreserve som ikke favnes av ILOs definisjon over arbeidsledige. Antallet undersysselsatte deltidsarbeidende har økt fra 3,1 pst. av arbeidsstyrken i første kvartal 2008 til 4,0 pst. av arbeidsstyrken i fjerde kvartal 2014. Antallet ledige som ikke er aktivt arbeidssøkende har fulgt samme trend og utgjør 3,9 pst. i fjerde kvartal 2014. Antallet personer som søker jobb men som ikke er umiddelbart tilgjengelige for å ta arbeid har ligget stabilt på om lag 1 pst. av arbeidsstyrken over tid. Personer som ikke er aktivt søkende er sammensatt av blant annet hjemmeværende eller personer som har mistet troen på at det er jobber å få. Personer som ikke er umiddelbart tilgjengelige for arbeid omfatter blant annet studenter. I sistnevnte gruppe er det en større utskifting i beholdningen av personer. Blant undersysselsatte deltidsarbeidende er det i Kypros (7,8 pst.), Spania (6,9 pst.) og Frankrike (5,6 pst.) man finner flest som ønsker økt arbeidstid. Slik Eurostat måler det er Norge her oppført med 2,3 pst. av arbeidsstyrken som er undersysselsatte deltidsarbeidende.

Når det gjelder *andelen deltidsarbeidende og gjennomsnittlig arbeidstid*, så er det store forskjeller mellom landene. Andelen sysselsatte som jobber deltid er høyest i Nederland (52,4 pst.), fulgt av Tyskland, Østerrike, Danmark og Sverige som alle har mellom 26,2 og 28,3 pst. av de sysselsatte som jobber deltid. Norge ligger ganske likt med sistnevnte gruppe land med 26,5 pst. av de sysselsatte som jobber deltid. Dette er høyere enn EU-snittet på 20,6 pst. I EU er om lag tre av fire av de deltidsarbeidende kvinner. Sysselsatte i deltid arbeider i snitt 20,4 timer per uke i EU, der menn jobber kortere deltid (19,2 timer) enn kvinner (20,7 timer). I Norge jobber de deltidsarbeidende i snitt 19,4 timer, og også her jobber menn kortere deltid (17,6 timer) enn kvinner (20,1 timer).

Sysselsatte i heltidsarbeid jobbet i snitt 40,4 timer per uke i 2014. De med lengst arbeidsuke finner man i Storbritannia (42,4 timer), Portugal (41,7 timer) og i Østerrike og Kypros (begge 41,5 timer). Av EU-landene har kun Danmark kortere gjennomsnittlig arbeidstid for sysselsatte i heltidsarbeid enn Norge med sine 37,8 timer per uke mot Norges 38,5 timer per uke. Også Italia (38,7 timer) og Nederland (38,9 timer) er registrert med relativt kort arbeidsuke sammenliknet med gjennomsnittet for EU. Den gjennomsnittlige arbeidstid per uke på 40,4 timer for arbeidstakere på heltid fordeler seg med 41,4 timer for menn og 39,4 timer for kvinner. I Norge er tilsvarende fordeling 38,8 timer for menn og 38,1 timer for kvinner.

Det europeiske semester

Det europeiske semesteret for 2015, som er EUs samordningsprosess av den økonomiske politikken, startet i 28. november 2014 med at Kommisjonen la frem flere [rapporter](#): 1) den årlige vekstundersøkelsen (sammen med utkast til felles sysselsettingsrapport), 2) varslingsrapporten om mulige makroubalanser og 3) vurderingen av eurolandenes budsjettplaner for 2015.

Kommisjonen presenterte i februar 2015 [landrapporter](#) med analyser som danner grunnlag for de landsspesifikke anbefalingene. Medlemslandene skal ivareta prioriteringene fastsatt på EU-nivå gjennom den årlige vekstundersøkelsen, samt analysen i landrapportene, i sine nasjonale reformprogram og budsjettplaner som ble presentert i april. På bakgrunn av blant annet informasjonen presentert i de nasjonale reformprogrammene utarbeider Kommisjonen forslag til landsspesifikke anbefalinger. Disse diskuteres i løpet av juni og vedtas endelig av Det europeiske råd i juli.

Den 2. mars kom Kommisjonen med forslag til integrerte retningslinjer for medlemslandenes økonomiske politikk, herunder [retningslinjer for medlemslandenes sysselsettingspolitikk](#). De fire retningslinjene for sysselsettingspolitikken kan oppsummeres som:

- *Øke etterspørselen etter arbeidskraft.*

Medlemslandene skal legge til rette for at det skapes flere kvalitetsjobber, redusere hindringer for bedriftene i å tilsette nye ansatte, og fremme entreprenørskap. Skattebyrden skal skiftes fra arbeidskraft over til andre skattekilder som har mindre innvirkning på sysselsetting og vekst, samtidig som inntektene sikres for å gi et passende nivå av sosial sikring og vekstfremmende utgifter.

- *Øke tilbudet av arbeid, ferdigheter og kompetanse*

Medlemslandene skal sammen med arbeidslivets parter fremme produktivitet og arbeidstakeres jobbmuligheter gjennom å legge til rette for et passende tilbud av relevant kunnskap, ferdigheter og kompetanse. Strukturelle svakheter i utdannings- og opplæringssystemene må møtes for å sikre et kvalitetsmessig godt læringsutkomme, og redusere antallet unge som faller fra utdanning. Utfordringene med ungdomsledigheten og det høye antall unge som verken er i arbeid, utdanning eller opplæring (NEETs) må møtes på bred basis, gjennom strukturelle tiltak for å bedre overgangen mellom skole og arbeid, inkludert gjennom full implementering av ungdomsgarantien.

- *Bedre arbeidsmarkedenes virkemåte*

Medlemslandene skal redusere og motvirke segmenterte arbeidsmarkeder og bekjempe svart arbeid. Regler for stillingsbeskyttelse, arbeidsretten generelt, og institusjoner skal samlet legge til rette for rekruttering, samtidig som et adekvat nivå av beskyttelse gis til de i arbeid og de som søker arbeid. Medlemslandene skal fremme inkluderende arbeidsmarkeder som er

åpne for både menn og kvinner, etablere effektive ikke-diskrimineringstiltak, og fremme arbeidstakeres jobbmuligheter gjennom å investere i humankapitalen.

- *Fremme sosial inkludering, fattigdomsbekjempelse og fremme like muligheter.*

Medlemslandene skal modernisere sine velferdssystemer for sosial sikring for å fremme effektiv og tilstrekkelig beskyttelse gjennom hele livsløpet, fremme sosial inkludering, fremme like muligheter, inkludert for kvinner og menn, og respondere på ulikheter.

De [landsspesifikke anbefalingene](#) (country-specific recommendations (CSRs)) skal gi tilpassede råd til medlemslandene om hvordan de kan skape økt vekst og sysselsetting samtidig som de ivaretar bærekraftige offentlige finanser. De fokuserer på hva som kan bli oppnådd i den kommende 12-18 måneders perioden.

I 2015 ble det gjort en rekke endringer til det europeiske semester for økonomisk koordinering. Det ble lagt vekt på et sterkere fokus på prioriteringene i den årlige vekstundersøkelsen, og landanalysen ble presentert tre måneder tidligere enn vanlig for å gi bedre mulighet til å diskutere analysen og konklusjoner med medlemslandene. Det har også vært bredere konsultasjoner enn tidligere med både medlemslandene og arbeidslivets parter om implementeringen av tidligere års CSRs og mulige områder for fremtidige CSRs.

Fra tidligere år er antall landsspesifikke anbefalinger redusert, men antallet gitt til det enkelte medlemsland og detaljnivået på disse reflekterer hvilke utfordringer landet står overfor og i hvilken grad disse kan ha virkning for andre medlemsland. De landene med størst makro-økonomisk ubalanser har fått flere CSRs enn andre. Hellas og Kypros er underlagt oppfølging gjennom et eget EU-IMF finansielt støtteprogram, og rapporterer i denne forbindelse. De er blitt unntatt å levere budsjettplaner og nasjonale reformprogrammer, og har heller ikke mottatt CSRs gjennom det europeiske semester.

Innen arbeids- og sosialområdet retter de landsspesifikke anbefalingene seg ifølge Kommisjonen mot å bedre dynamikken i arbeidsmarkedet og håndtere det høye ledighetsnivået. Jobbskaping må bedres, og ubalanser i arbeidsmarkedet må korrigeres, slik som segmenterte arbeidsmarkeder, langtidsledigheten, ungdomsledighet og dårlig korrespondanse mellom arbeidsstyrkens kompetanse og arbeidsmarkedets behov. Et for sterkt stillingsvern og omfattende arbeidskonflikter kan hindre nyansettelser i faste stillinger, hindre yrkesmessig mobilitet, og fremme unødig bruk av midlertidige kontrakter. Høy skattelegging av arbeid, særlig for lavtlønnede, kan hindre jobbskaping og insentiver til å arbeid. For å fremme jobbskaping må reallønnen endre seg i takt med produktivitetsutviklingen og gjenspeile den ulike situasjonen ulike sektorer og bedrifter befinner seg i. Dette skal gjøres sammen med arbeidslivets parter, i tråd med det enkelte lands tradisjoner. Yrkesrettet utdanning og opplæringsprogrammer kan spille en nøkkelrolle for å bedre mulighetene til å få arbeid. Noen medlemsland må også tilpasse rollen til de offentlige arbeidsmarkedsetatene i denne sammenheng. Langtidsledigheten må takles gjennom å kombinere sosial sikring med tiltak for å bedre sysselsettingsmulighetene.

Arbeids- og sosialministrene diskuterte det europeiske semester i sitt ministerrådsmøte torsdag 18. juni. Generelt ble det uttrykt tilfredshet fra medlemslandenes side med den nye timeplanen for det europeiske semester, som ga større rom for meningsutvekslinger med Kommisjonen. Flere land ga også uttrykk for tilfredshet med et redusert antall landsspesifikke anbefalinger, som vil bidra til gjennomføringen av de som blir gitt. Når det gjaldt de konkrete anbefalingene rettet mot det enkelte land, så var det flere kritiske merknader og spørsmål om Kommisjonen foreskrev de rette tiltak mot utfordringene landene står overfor. Flere land stilte seg også bak kritikken fra embetsmannskomiteen for sosiale spørsmål, Social Protection Committee (SPC), om at dimensjonen om å bekjempe fattigdom og sosial ekskludering har

blitt marginalisert sammenliknet med tidligere år. Ministerrådet kom til politisk enighet om de nye retningslinjene for medlemslandenes arbeidsmarkedspolitik.

Den sosiale dialog i EU

Den sosiale dialogen feiret sitt 30 års jubileum i 2015. Sosial dialog er begrepet brukt i EU for samtaler mellom arbeidslivets parter. Ofte brukes begrepet også for trepartssamarbeidet mellom arbeidslivets parter og myndighetene. Samtalene kan føres både av hovedorganisasjonene eller på sektor- eller profesjonsnivå. Sistnevnte omtales ofte som sektordialog.

Bakgrunn

Den sosiale dialogen har utviklet seg over tid etter at den ble etablert gjennom «Val Duchesse» toppmøtet i 1985, og har således 30 års jubileum i 2015. Formålet med toppmøtet i 1985 var å involvere arbeidslivets parter i utviklingen av det indre marked. I utviklingen av den sosiale dialogen på EU-nivå, så ligger anerkjennelsen av at dette kan bidra til blant annet å minske konfliktnivået om vanskelige saker, skape økt demokratisk legitimitet og transparens i beslutningsprosessen, bidra til utforming av beslutningene, og forenkle gjennomføringen av de beslutningene som blir tatt.

På nasjonalt nivå gjennomføres gjerne avtaler mellom arbeidslivets parter som tariffavtaler på områder som lønnsfastsetting, arbeidstid eller knyttet til arbeidsmiljø- og helse. På europeisk nivå er det færre eksempler på at avtaler blir bindende i samme grad, og har i større grad form av resolusjoner, felles erklæringer eller anbefalinger.

Den nye Kommisjonen har tatt til orde for til orde for en dypere og mer rettferdig økonomisk og monetær union. For å oppnå dette har Kommisjonens president, Jean-Claude Juncker, lagt vekt på å styrke den sosiale dialogen nasjonalt, og særlig på det europeiske nivået. I sin tale til Europaparlamentet i tilknytning til valget av president for Europakommisjonen sa Juncker at han vil være en president for sosial dialog. Den nye Kommisjonens økte engasjement er også reflektert ved at en av vise-presidentene, Valdis Dombrovskis, har fått et særskilt ansvar for den sosiale dialogen samt makro-økonomisk koordinering. Dette kommer i tillegg til det ansvaret Kommisjonen har for arbeidsliv og sosialpolitikk, Marianne Thyssen, har.

Den sosiale dialog som høringsinstans og utvikler av EU-retten

Rollen til arbeidslivets parter er uttrykt i EUs traktat. Det står der at Kommisjonen skal fremme dialog mellom arbeidsgivere og arbeidstakere på EU-nivå, og at partene kan forhandle seg fram til forpliktende enighet på EU-nivå. Videre sies det at avtaler som er gjort på EU-nivå innen arbeids- og sosialområdet skal bli implementert enten gjennom de rammer som gjelder forholdet mellom arbeidslivets parter og myndighetene nasjonalt, eller på henstilling fra avtalepartene som en rådsbeslutning etter forslag fra Kommisjonen. Med andre ord, så kan avtaler mellom arbeidslivets parter bli gjennomført i form av et bindende regelverk på EU-nivå på en rekke områder av arbeids- og sosialpolitikken.

I tillegg kan arbeidslivets parter påvirke utformingen av EUs politikk og lovgivning gjennom konsultasjonsprosesser. I flere tilfeller er det innført obligatorisk konsultasjon av arbeidslivets parter, slik som for fastsettelse av retningslinjer for medlemslandenes arbeidsmarkedspolitik og andre samarbeidstiltak på området. Traktaten sier også at Kommisjonen skal konsultere arbeidslivets parter om innretningen av den felleseuropeiske politikken før den fremmer forslag innen det sosiale området, som også omfatter arbeidslivspolitikken. Basert på denne konsultasjonen, så skal arbeidslivets parter også høres om det konkrete forslaget.

Arbeidslivets parter har på dette stadiet muligheten til å meddele Kommisjonen at de heller ønsker å fremforhandle en avtale enn at Kommisjonen skal fremme sitt forslag.

Eksempler på hvor felleseuropeisk regelverk er blitt utformet etter forhandlinger mellom arbeidslivets parter omfatter foreldrepermisjon, deltidsarbeid, midlertidige kontrakter, og arbeidstid innen sjøtransport. Arbeidslivets parter startet forhandlinger i 2011 om arbeidstidsdirektivet etter å ha blitt hørt i to omganger i 2010 om Kommisjonens forslag. Men, selv etter utsatt frist oppnådde ikke arbeidslivets parter enighet, og forhandlingene ble formelt skrinlagt i februar 2013.

Den sosiale dialog og koordinering av politikken for vekst og sysselsetting

Med etableringen av den europeiske sysselsettingsstrategien i 1997, Lisboa-strategien i 2000 og dagens strategi for vekst og sysselsetting (EU2020-strategien) har medlemslandene utviklet et samarbeid om å koordinere politikkområder som faller under nasjonal kompetanse, men der EUs medlemsland ser en felles interesse for samarbeid og koordinert innsats.

Under den økonomiske krisen har man søkt å styre denne koordinerte innsatsen for å gjenskape vekst og arbeidsplasser, og flere endringer er blitt foretatt i den årlige syklusen som styrer prosessene, «det europeiske semester». I Kommisjonens vekstrapport som ble publisert i januar har Kommisjonen forpliktet seg til å bedre involvere arbeidslivets parter i prosessen, og at dette skal skje både på europeisk og nasjonalt nivå. Kommisjonen henstiller til medlemslandene at de, etter hva som er nasjonal praksis, involverer arbeidslivets parter i utviklingen av de nasjonale reformprogrammene, som er landenes årlige handlingsplaner for utviklingen av politikken i tråd med EUs felles retningslinjer. I den endrede prosessen for det europeiske semester, så er Kommisjonens landanalyser nå blitt presentert på et tidligere tidspunkt enn tidligere, og Kommisjonen har sagt at de vil diskutere disse med arbeidslivets parter både på europeisk nivå og nasjonalt. Landanalysene danner et viktig utgangspunkt i å utvikle de landsspesifikke anbefalingene om hvor landene bør utvikle sin politikk for å nå de felles mål EU har satt seg.

Kommisjonen Juncker: Revitaliseringen av den sosiale dialogen

I forbindelse med markeringen av 30 år siden den sosiale dialogen ble startet opp på «Val Duchesse» i 1985 ble det arrangert en stor konferanse 5. mars 2015 for å revitalisere den sosiale dialogen. Temaene som ble diskutert der var en styrket involvering av arbeidslivets parter i den økonomiske koordineringen og politikktutviklingen på EU-nivå, samt å støtte utviklingen av samarbeidet mellom arbeidslivets parter nasjonalt.

Den 19. mars møttes partene igjen i Brussel for et trepartsmøte (tripartite social summit) knyttet til vårens møte blant EUs stats- og regjeringsledere i Det europeiske råd. Disse møtene har siden 2003 vært satt opp for å formalisere møter mellom Kommisjonen, EUs formannskap og arbeidslivets parter på europeisk nivå. Møtene avholdes i forkant av møter i Det europeiske råd på våren og høsten. Vårens møte hadde som tema å investere i vekst og jobbskaping; øke bidragene fra arbeidslivets parter. Under dette temaet diskuterte man blant annet de nye prosessene knyttet til koordineringen av vekst og sysselsettingsstrategien og EUs ungdomsgaranti.

Den sosiale dialogen var igjen tema for det uformelle ministermøtet (EPSCO) under latvisk formannskap i Riga. Arbeidslivets parter uttalte seg i den sammenhengen at de satte pris på den styrkede vektleggingen fra Kommisjonens side av den sosiale dialog, men at tiden var nå inne for å levere i den praktiske politikken.

De europeiske paraplyorganisasjonene i arbeidslivet

ETUC – European Trade Union Confederation ble dannet i 1973 og har 83 medlemsorganisasjoner fra 36 land, samt 11 tilsluttede europeiske bransjeføderasjoner. Til sammen representerer organisasjonene om lag 60 millioner arbeidstakere i Europa. ETUD mottar støtte fra Kommisjonen til ulike prosjekter og driften av Det europeiske fagforeningsinstituttet (ETUI). Norske medlemmer: LO, YS og UNIO.

BUSINESSEUROPE (tidligere UNICE) ble dannet i 1958, og omfatter industri- og arbeidsgiverorganisasjoner fra 34 land og er den ledende aktøren på arbeidsgiversiden. De 40 medlemsorganisasjonene representerer over 20 millioner bedrifter. Norsk medlem: NHO.

CEEP er arbeidsgiverorganisasjonen for offentlig tilknyttete virksomheter og ble dannet i 1961. I dag er flere hundre sammenslutninger og virksomheter fra mer enn 20 land med i CEEP. Norske medlemmer: Spekter, KS, HSH, Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

UEAPME er organisasjonen for små og mellomstore bedrifter, har 82 medlemsorganisasjoner fra 34 land, og deltar i den sentrale dialogen i en del sammenhenger. Ingen norske medlemmer.

Kilde: NOU 2012:2 – Innenfor og utenfor. Boks 16.2 side 435.

Under EØS-avtalen har partene i norsk arbeidsliv gjennom sine europeiske organisasjoner rett til å delta i den sosiale dialogen. Fra Norge deltar hovedorganisasjonene, unntatt Akademikerne, i den sentrale dialogen via sine medlemskap i sine europeiske paraplyorganisasjoner, mens fagforbund og landsforeninger på bransjenivå deltar i sektordialogen. NHO og LO, samt KS, har siden tidlig i 1990-årene hatt egne representasjoner i Brussel. De norske partene i arbeidslivet deltar i tillegg i EFTAs rådgivende Konsultative komité.

Prioriteringene for formannskapet til Luxembourg til EU

Luxembourg overtar den 1. juli formannskapet til EU for andre halvår 2015. Innen det sosiale området har formannskapet kunngjort at de legger vekt på å styrke den sosiale dimensjonen til EU. Innenfor dette, så vil spesifikke initiativer legge vekt på det følgende:

- Gjennomføre den sosiale dimensjonen i EU i alle politikkområder gjennom å identifisere felles sosiale verdier og styrke dimensjonen av inkluderende vekstpolitikk i EU 2020-strategien.
- Fortsette å følge den sosiale situasjonen gjennom ministerrådet for arbeids- og sosialministre (EPSCO) og dets saksforberedende komiteer med det formål å bedre forstå koblingen mellom makro-økonomiske utfordringer og sosiale utfordringer.
- Modernisere de sosiale sikringsordningene for å oppnå effektiv og adekvat sosial sikring av borgerne gjennom livsløpet, og for å minimere negative sosiale effekter av strukturelle reformer.

Kommisjonens pakke for regelforenkling

Kommisjonen presenterte 19. mai sin [strategi for bedre regulering i form av en pakke](#) som inneholder blant annet en meddelelse om bedre regulering, status for REFIT-programmet og institusjonelle forslag og beslutninger som vil ha betydning for måten ny lovgivning blir utviklet på.

Pakken om bedre regulering følger av Kommisjonen Juncker sin retning om å prioritere de store sakene («bigger and more ambitious on big things, and smaller and more modest on small things») og sin forpliktelse i arbeidsprogrammet om å vektlegge regulatoriske forenklinger. I Kommisjonens arbeidsprogram for 2015 ble det også presentert langt færre prioriteringer enn hva som har vært vanlig i tidligere år. Første vise-president, Frans Timmermans, er blitt gitt ansvaret for regelforenklingsarbeidet, og presenterte Kommisjonens tiltakspakke.

Bedre reguleringspakken skal etter hva Kommisjonen sier medføre at man ikke bare har mer spissede prioriteringer, men også at man utfører Kommisjonens mandat på en bedre måte. Det skal ikke være om å deregulere, men å regulere bedre, for å oppnå EUs mål på en mer effektiv måte. Dette gjelder også å regulere kun på de områdene der EU-lovgivning er mest hensiktsmessig, og overlate regulering til nasjonalt nivå eller bruke andre tiltak der dette er mer passende. Reformene som Kommisjonen kommer med skal bidra til å gi større åpenhet og medvirkning i beslutningsprosessen, og fremme en løpende vurdering av eksisterende regelverk. Å forenkle EUs regelverk for bedrifter og borgere og minske de administrative byrdene er viktige formål med regelforenklingspakken.

De viktigste elementene i pakken for bedre regulering er:

- *Konsekvensutredninger.* Kommisjonen ønsker å bruke konsekvensutredninger mer systematisk i hele beslutningsprosessen. Kommisjonens eget organ som vurderer konsekvensanalysene, «Impact Assessment Board», skal bli omgjort til et uavhengig «Regulatory Scrutiny Board» og bli gitt mer ressurser og en sterkere rolle iht. både nye forslag og evaluering av eksisterende lovgivning. Det er også et ønske fra Kommisjonen at konsekvensanalyser utføres systematisk gjennom hele beslutningsprosessen, og ikke bare i forbindelse med at Kommisjonen fremlegger et lovmessig forslag. Det henstilles i denne sammenhengen til Europaparlamentet og Rådet om at konsekvensanalyser gjennomføres der disse fremmer endringsforslag av betydning.
- *En ny intra-institusjonell avtale.* Kommisjonen fremmet forslag til Rådet og Europaparlamentet forslag til en ny inter-institusjonell avtale om bedre lovgivning, med sikte på å oppnå en enighet innen utgangen av 2015. Avtalen skal regulere samhandlingen mellom EUs institusjoner for å forbedre beslutningsprosessene om nye og eksisterende rettsakter. Avtalen omfatter forslag om en felles tilslutning til REFIT-programmet om enklere lovgivning; konsekvensutredninger gjennom hele beslutningsprosessen; løpende vurderinger av måloppnåelsen til EU-lovgivningen og grundigere evalueringer; samordnet årlig og flerårig planlegging, inkludert konsultasjoner om Kommisjonens arbeidsprogram; større åpenhet iilog-forhandlingene; og felles innsats for å redusere ubegrunnet overimplementering («gold-plating») i medlemslandene av EU-rett.
- *Økt åpenhet og bruk av konsultasjoner med interessenter og det sivile samfunn.* Kommisjonen ønsker å lytte mer til borgere og interessenter, som vil bli gitt mulighet til å gi tilbakemelding til Kommisjonen på lovforslag gjennom hele lovgivningsprosessen. Alle nye forslag vil få egne veikart som vil bli oppdatert gjennom lovgivningsprosessen. Det skal opprettes en ny web-portal der interessenter kan sende inn sine kommentarer på forslag. Etter at Kommisjonen har vedtatt et forslag skal interessenter kunne gi sine

innspill i en 8 ukers periode, og disse skal sammenfattes og overleveres til Europaparlamentet og Rådet for å bidra inn i den videre prosessen.

- *Delegert lovgivning.* Kommisjonen vil også gjennomføre høringer om sekundærlovgivning. Utkast til delegerte rettsakter og viktige gjennomføringsrettsakter vil bli gjort tilgjengelig for offentlige konsultasjoner for en periode på fire uker. Dette vil gi interessenter en mulighet til å gi sine innspill før sakene blir behandlet av Kommisjonen eller medlemslandenes eksperter.
- *REFIT-programmet.* REFIT-programmet (Regulatory Fitness and Performance Programme) skal styrkes. Dette programmet skal bidra til at eksisterende beholdning av EU-rett gjennomgås og forenkles der dette er hensiktsmessig. Det skal bli mer målrettet for å se på de mest alvorlige kildene til ineffektivitet og unødige byrder som resultat av lovgivning. REFIT vil bli en sentral del av Kommisjonens arbeidsprogram, og i dialogen med de andre institusjonene. Det vil bli opprettet en plattform for dialog med interessenter og medlemsland om hvordan bedre EUs lovgivning innen rammen av REFIT. Denne REFIT-plattformen skal bringe sammen eksperter fra forretningslivet, det sivile samfunn, arbeidslivets parter, og rådgivende komiteer på EU-nivå.

Status for REFIT-programmet

Sammen med meddelelsen om bedre regulering fremla Kommisjonen et [arbeidsdokument med status for REFIT-arbeidet og fremtidige planer](#). I arbeids- og sosialkapitlet er følgende saker omtalt:

- Informasjon og konsultasjon av arbeidstakere. Lovmessig initiativ for å konsolidere og forenkle aspektene av informasjon og konsultasjon av arbeidstakere i tre direktiver. Dette gjelder informasjon og konsultasjonsdelene av: Directive 98/59/EC on collective redundancies, Directive 2001/23/EC on transfers of undertakings and Directive 2002/14/EC establishing a general framework relating to information and consultation of workers in the EC. Status: Under forberedelse. "Fitness check" utført. Første konsultasjon av arbeidslivets parter iverksatt 10. april 2015.
- Forslag til å endre direktiv 2003/88/EF om visse aspekter ved organiseringen av arbeidstid. Det forberedende arbeidet tar sikte på å klargjøre og forenkle det legale rammeverket på arbeidstid for å oppdatere reglene for å ivareta utfordringer ved nye arbeidsmønstre og fortsette å gi passende sikkerhet for arbeidsmiljø- og helse for arbeidstakere. Dette skal også ta hensyn til behovet for å bedre forene arbeidsliv og familileiv. Status: Til vurdering. Forslag fra Kommisjonen er planlagt for 2016.
- Utsending av arbeidstakere. Direktiv 2014/67/EU om håndheving av direktiv 96/71/EF om utsending av arbeidstakere innenfor rammen av å levere tjenester. Kommisjonens vurdering: Kommisjonens REFIT-mål har blitt nådd. Det vedtatte direktivet omhandler en balansert pakke av tiltak som sikrer arbeidstakeres rettigheter og et mer transparent og forutsigbart legalt rammeverk for tjenesteleverandører. Dette vil klargjøre og forenkle prosedyrer og sikre likere konkurransevilkår som vil tjene alle små- og mellomstore bedrifter. Til sammenlikning med Kommisjonens opprinnelige forslag, så inneholder det vedtatte direktivet et antall endringer som vil medføre økte administrative byrder for bedriftene og en rekke nye forpliktelser for myndighetene. Status: Til gjennomføring i medlemslandene. Merknad: Når det gjelder utsendingsdirektivet 96/71/EC så er en målrettet gjennomgang planlagt i 2015 som del av arbeidsmobilitetspakken.

- Arbeidsmiljø og –helse. Evaluering av Rådskdirektiv 89/391/EEC og 23 relaterte direktiver. Status: Pågående. Resultater av evalueringen forventes innen utgangen av 2015.
- Vikarbyrådirektivet 2008/104/EC. Kommisjonens vurdering: En rapport fra 2014 konkluderer med at mens medlemslandene generelt ser ut til å ha gjennomført direktivet korrekt, så har målene med direktivet ikke blitt fullt ut oppnådd gitt at medlemslandene fortsetter å bruke visse unntak fra prinsippet om likebehandling og har opprettholdt de fleste restriksjoner og forbud i bruken av vikarbyrå. Når det gjelder forenklinger og lettelser i de administrative byrder, så finner de fleste medlemslandene at direktivet ikke gir noen økte kostnader av betydning for nasjonale myndigheter, vikarbyrå og brukebedrifter, inkludert små- og mellomstore bedrifter. Arbeidsgiverorganisasjoner refererer til kostnader koblet mot mangelfull gjennomføring av visse bestemmelser i direktivet. Rapporten finner ikke at det er nødvendig å endre direktivet på det nåværende tidspunkt. Kommisjonen vil fokusere på å sikre riktig gjennomføring og vil vurdere passende henstillinger (recommendations) gjennom det europeiske semester dersom Kommisjonen finner hindringer til vekst og konkurransedyktighet i sin vurdering av nasjonale hindringer til aktivitetene til vikarbyråene.
- Deltidsarbeid og midlertidig arbeide. Evaluering av direktiv 97/81/EC vedr. rammeavtale mellom UNICE, CEEP og ETUC om deltidsarbeid, og direktiv 1999/70/EC vedr. rammeavtale mellom UNICE, CEEP og ETUC om midlertidig arbeid. Status: Pågående og planlagt avsluttet i 2015.
- Arbeidsgivers informasjonsforpliktelser. Evaluering av direktiv 91/533 om arbeidsgivers informasjonsforpliktelser til de ansatte om kontraktsvilkår eller ansettelsesforhold. Status: Pågående og planlagt å bli ferdigstilt i 2016.

Innledningsvis i kapitlet for arbeids- og sosialsaker vises det i tillegg til at en evaluering av direktiv 2009/38/EU om revidering til Europeiske Samarbeidsutvalg vil bli iverksatt i 2015 (evaluation of the European Works Council Recast Directive).

Fra omtalen av REFIT-programmet i Kommisjonens arbeidsprogram er sakene nedenfor ikke omtalt i arbeids- og sosialkapitlet i nevnte arbeidsdokument, men er omtalt under hhv. kapitlet for statistikk, kapitlet for justis- og forbrukerpolitikk og kapitlet for migrasjon og innenrikssaker:

- Integrering av sosial statistikk. Lovmessig initiativ for å konsolidere og forenkle statistisk lovgivning knyttet til produksjon av europeisk statistikk knyttet til personer og husholdninger. Målet er å bedre datainnsamlingen og gjøre best mulig bruk av innsamlet datamateriale. Status: Under forberedelse.
- Likebehandling i sosiale tryggingsordninger. Evaluering av lovgivning knyttet til likebehandling i sosiale tryggingsordninger som dekker direktiv 79/7/EEC om prinsippet om likebehandling mellom menn og kvinner i sosiale tryggingsordninger. Resultater forventes i 2015.
- Lovlig innvandring / arbeidsinnvandring av 3. lands borgere. Gjennomgang av direktiver knyttet til arbeidsinnvandring av 3. lands borgere til EU. Dette omfatter blant annet «blue-card» direktivet og direktivet om «single permit», samt rådskdirektiv 2003/109/EC om status til tredjelandborgere som er langtidsbosatte. Formålet er å vurdere egnetheten av eksisterende regelverk og foreslå eventuelle endringer. Status: «Fitness check» forventes oppstart i 2016 (merknad: utsatt fra 2015 fra Kommisjonens arbeidsprogram).

Aktuelle saker på arbeids- og sosialområdet

Plattform for å bekjempe svart arbeid

Arbeids- og sosialministrene kom den 16. oktober 2014 til en [felles posisjon](#) om forslaget til en beslutning om å opprette en plattform for å bedre forebygging av og motvirke svart arbeid.

Svart arbeid defineres på EU-nivå som alle betalte aktiviteter som er lovlige i sin natur, men ikke oppgitt til myndighetene etter de nasjonale reglene. Definisjonen avgrenser svart arbeid mot illegale aktiviteter som for eksempel korrupsjon og narkotikahandel.

Europakommisjonen la i sitt forslag til beslutning opp til at det skal etableres en europeisk plattform for å bedre samarbeidet på EU-nivå for å forebygge og bekjempe svart arbeid mer effektivt. Plattformen skal samle ulike nasjonale håndhevingsmyndigheter, slik som arbeidstilsyn, skatteetater og trygdeetater, og i visse tilfeller innvandringsmyndigheter, arbeidsmarkedsetater, tollmyndigheter og politiet.

Rådets felles posisjon sier at alle medlemsland skal delta i plattformen, men at det vil være frivillig for medlemslandene å ta del i de enkelte aktivitetene. Det vil være en åpen liste av initiativer som plattformen kan iverksette, der aktivitetene vil bli bestemt gjennom plattformens to-årige arbeidsprogram. Plattformen skal blant annet analysere eksisterende tiltak, utvikle kunnskapsbase om ulike tiltak, utvikle verktøy og håndbøker for å hjelpe medlemslandene til å bekjempe svart arbeid nasjonalt og å utveksle erfaringer og samarbeide på europeisk nivå. Representanter fra EFTA EØS-landene kan også delta som observatører i plattformen og de enkelte aktivitetene.

Europaparlamentets arbeidsmarkedskomite vedtok sin [rapport](#) om saken den 7. mai. Det var til sammen kommet inn 466 endringsforslag til Kommisjonens forslag, der disse ble vedtatt i form av 50 kompromissforslag. Komiteen sluttet seg til viktigheten av å etablere et slikt nettverk. Endringsforslagene kom blant annet på deltakelsen i gruppen, der det blant annet foreslås at enkelte representanter fra arbeidslivets parter skal få status som medlemmer i komiteen istedenfor observatører. Det foreslås også økt samarbeid med tredjeland og med så vel EUs egne byråer (som EUROFUND) og andre organisasjoner (som OECD). Europaparlamentet foreslår også at plattformen skal ledes av en valgt gruppe medlemmer istedenfor at Kommisjonen ivaretar denne rollen.

Den første trilog-forhandlingen om saken fant sted i juni, og ytterligere to forhandlingsrunder er planlagt å finne sted i juli. Dersom institusjonene ikke er kommet til enighet på disse møtene vil forhandlingene bli gjenopptatt til høsten.

Ny EURES-forordning

Arbeids- og sosialministrene kom til enighet om en [felles posisjon](#) om ny EURES-forordning i EPSCO-møtet den 11. desember 2014. Formålet med forordningen er å styrke EURES som en effektiv tjeneste for rekruttering og formidling av arbeidskraft i Europa, og styrke samarbeidet mellom medlemslandene.

Det reformerte EURES-nettverket skal gi informasjon til arbeidsgivere og arbeidstakere, gi assistanse til arbeidstakere til å overkomme mobilitetshindre, øke mulighetene til å ta arbeid i et annet land og bidra til jobbskaping gjennom bedre matching mellom tilbud og etterspørsel i det europeiske arbeidsmarkedet. Målet er å styrke kapasiteten til det eksisterende EURES-nettverket slik at det blir mer tilgjengelig og brukervennlig. Arbeidstakere og arbeidsgivere med gode sjanser for å finne arbeid eller som vil lyse ut en ledig stilling vil bli gitt tilpassede tjenester i tillegg til generell informasjon.

Den felles posisjonen i Rådet fulgte Kommisjonens forslag om å åpne nettverket for private aktører, men kommersielle aktører må kunne tilby alle basistjenester som forordningen legger opp til. Åpningen for private aktører skal bidra til å øke stillingsbasen over ledige stillinger.

De enkelte medlemsland skal sette opp prosedyrene for deltakelse av øvrige aktører i EURES-nettverket ut fra nasjonale forhold. Offentlige arbeidsmarkedsetater vil bli gitt en særskilt stilling ut fra deres rolle og nasjonale forpliktelser.

Et elektronisk system for å matche ledige stillinger med jobbsøknader skal bistå i prosessen. Dette gjennom å koordinere nasjonale yrkesklassifikasjonssystemer med det europeiske systemet for klassifikasjoner av kompetanse, kvalifikasjoner og yrker (ESCO).

Lærlingestillinger og traineestillinger er omfattet av forordningens formål, men er avgrenset til de stillinger som er utenfor yrkesopplæring eller som er finansiert som del av det enkelte lands aktive arbeidsmarkedspolitikk.

Det er forutsett en overgangsordning på ett år mellom den gamle og nye forordningen for å sikre en smidig overgang for eksisterende EURES-partnere.

Europaparlamentets sysselsettingskomité voterte den 23. juni på et utkast til [rapport](#) om saken. Rapportøren hadde kommet med 44 endringsforslag. Ytterligere 655 endringsforslag hadde kommet fra komiteens medlemmer. Rapporten ble vedtatt med 44 stemmer mot 5, og hvor 5 avholdt seg fra å stemme.

Økte arbeidstakerrettigheter for sjøfolk

I møtet for arbeids- og sosialministrene 11. desember kom de til enighet om [felles posisjon](#) om et direktiv som skal føre til mer felles beskyttelse av arbeidstakers rettigheter for sjøfolk. Sjøfolk har vært en yrkesgruppe som kunne unntas fra en rekke direktiver som kommer til anvendelse for landbaserte arbeidere. Medlemslandene har i varierende grad brukt unntaksbestemmelsene som gjelder sjøfolk for disse direktivene, og dette har medført ulik behandling av samme kategori arbeidstakere mellom medlemsland.

Direktivet medfører at fem direktiver blir endret for å gi sjøfolk samme rettigheter som landbaserte arbeidere, med noe fleksibilitet i gjennomføringen. De berørte direktivene omhandler:

- Konkurs
- Europeiske samarbeidsutvalg
- Informasjon og konsultasjon
- Masseoppsigelser
- Virksomhetsoverdragelse

Europaparlamentets arbeidslivskomite vedtok sin [rapport](#) om saken 1. april, og da det ble aksept for disse endringsforslagene ble det enighet i det første trilog-møtet, 6. mai. Avstemming i plenum i Europaparlamentet er satt til 7. juli 2015.

EUs strategiske rammeverk for helse og sikkerhet på arbeidsplassen 2014-2020

I sitt møte 9 mars vedtok arbeids- og sosialministerne konklusjoner om [EUs strategiske rammeverk for helse og sikkerhet på arbeidsplassen 2014-2020](#) som ble presentert av Kommisjonen 6. juni 2014.

I sine konklusjoner bekrefter ministerrådet sin enighet med Kommisjonens tre hovedutfordringer for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, og et godt arbeidsmiljø:

1. Forbedre gjennomføringen av eksisterende arbeidsmiljøregler.
2. Å forhindre eksisterende, nye og kommende risikofaktorer for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.
3. Å møte utfordringene ved aldringen av EUs arbeidsstyrke og forlengede yrkeskarrierer.

Ministerrådet viser også til at tiltak gjennomført av arbeidslivets parter er av stor viktighet, og henstiller disse til å fortsette sin innsats fra europeisk nivå til den enkelte bedrift. Ministrene viser også til at utfordringene for arbeidsmiljøet og den teknologien som er i bruk kan medføre behov for en oppdatering av dagens regelverk. Det er viktig at medlemslandene og EU som helhet fortsetter å arbeide for å bedre arbeidsmiljøet. Dette innebærer at de har oppdaterte verktøy for å svare på dagens og kommende utfordringer.

Europaparlamentet har også under våren 2015 arbeidet med [utkast til en egen resolusjon](#) om EUs strategiske rammeverk. Det indikeres at saken vil bli behandlet i plenum i Europaparlamentet i slutten av oktober.