

Arbeids- og sosialpolitikk i EU – status og utviklingstrekk

Halvårsrapport 1. halvår 2023

Arbeids- og sosialråd Kristina Jullum Hagen

EU-delegasjonen, Brussel, 11. juli 2023

Innhold

1. Innledning.....	2
2. Sverige hadde formannskapet i EU første halvår 2023.....	2
Saker det ble enighet om under det svenske formannskapet	3
Faktaboks: EUs sosiale søyle – målsettinger og oppfølging	4
3. Europeiske arbeidsmarkeder: Finnes det nok hender og hoder i unionen?.....	4
Demografisk endring i Europa	5
Nye initiativer for rekruttering av arbeidskraft fra tredjeland.....	6
Det europeiske kompetanseåret.....	6
4. Krig i Europa: Beskyttelse og integrering av fordrevne fra Ukraina	6
Rapport med nye forslag om EUs bidrag fremover	7
5. Med blikket fremover – hva kommer på agendaen høsten 2023?	7
Prioriteringer for det spanske formannskapet andre halvår 2023	7
Status for saker som er til behandling.....	8
Nye resolusjoner fra Europaparlamentet.....	9
Ny kunnskap legger grunnlag for fremtidens arbeidslivspolitik i EU.....	10
6. Avslutning.....	10
Sagt og hørt i EU første halvår 2023.....	11

1. Innledning

Nøkkelord for arbeidet i EU første halvår 2023 har vært økt geopolitisk spenning, fokus på europeisk konkurransekraft og motstandsdyktighet, grønn omstilling, og viktigheten av tilgang på arbeidskraft og riktig kompetanse for å kunne gjennomføre de store endringene Europa står oppe i. Disse overordnede tematikkene slår inn på en rekke områder, også på arbeids- og sosialfeltet.

Selv om Russlands invasjon av Ukraina i 2022 førte til en økonomisk nedbremsing i Europa, har arbeidsmarkedene i EU vist seg å være motstandsdyktige. Sysselsettingsraten i EU steg til et rekordhøyt nivå i starten av 2023: 74,6 prosent, eller 213,7 millioner mennesker mellom 20 og 64 år er nå i arbeid, og arbeidsledigheten er historisk lav på 6,2 prosent¹.

Med dette stramme arbeidsmarkedet vokser også bekymringen for om virksomhetene i EU vil klare å fylle alle ledige jobber med den kompetansen de behøver. Mangelen på arbeidskraft er allerede stor i mange yrker, og utfordringen forventes å vokse. Et spørsmål er om hvorvidt EU på mer målrettet vis bør rekruttere arbeidskraft fra land utenfor unionen for å fylle ledige jobber, såkalt tredjelandsinnvandring. Denne problemstillingen har for alvor kommet på dagsorden siste halvår.

Parallelt vokser erkjennelsen av at det behov for et skikkelig kompetanseløft for å møte kompetansekravene i et grønnere og mer digitalisert arbeidsliv. Det er på denne bakgrunn at Europakommisjonen har lansert et *Europeisk kompetanseår* i 2023. Gjennom året rettes søkelyset mot temaer som livslang læring og inkludering av grupper som står utenfor arbeidsmarkedet.

I juni arrangerte Norges delegasjon til EU og Europakommisjonen et seminar om det europeiske kompetanseåret og kompetansebehovene fremover. Her presenterte høyere utdanningsminister Ola Borten Moe og kompetansedirektør Sveinung Skule norske analyser og politikk på kompetanseområdet. Arbeids- og tjenestedirektør Sonja Skinnarland var blant paneldeltagerne. Hun vektet behovet for et tettere samarbeid mellom sektorene for å lykkes bedre med arbeidsmarkedsinkludering. Mange unge som står utenfor, mangler både formelle kvalifikasjoner og arbeidserfaring, og det er derfor behov for et tett samarbeid mellom NAV og utdanningsmyndighetene, var hennes budskap i Brussel.

Russlands krig mot Ukraina har tvunget mange på flukt. Integrering av fordrevne har fortsatt å være høyt på agendaen i EU dette halvåret. I en ny rapport advares det mot å ta solidariteten i Europa for gitt, og det foreslås nye grep for å sikre forutsigbarhet og motvirke splittelse i unionen.

2. Sverige hadde formannskapet i EU første halvår 2023

1. januar overtok Sverige formannskapet i EU, med hovedprioriteringene *sikkerhet, konkurransekraft, klima og grønn omstilling*, samt *demokratiske verdier og rettsstatsprinsipper*. I bakspeilet vurderes svenskenes viktigste leveranse å være at de lyktes med å holde unionen samlet i en fortsatt sterk støtte til Ukraina, både økonomisk og militært. Det ble også oppnådd enighet i Rådet om migrasjons- og asylopakken, og det ble levert gode resultater på miljø og klima. I tillegg lyktes Sverige med å løfte EUs konkurransekraft som et viktig tema.

3. og 4. mai deltok arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen og statssekretær Maria Schumacher Walberg på det uformelle arbeidsministermøtet (EPSCO), som ble avholdt utenfor Stockholm. Mangel på arbeidskraft og mismatch mellom ledige jobber og tilgjengelig kompetanse, samt utfordringer for fremtidens velferdsordninger i møte med en aldrende befolkning, var hovedtemaene på møtet².

¹ Europakommisjonen: [Employment and Social Developments in Europe](#), juli 2023.

² Rådet for den Europeiske Union: [Pressemelding](#) fra rådsmøtet for sysselsetting og sosiale saker, 4. mai 2023.

Fellesnevner for begge disse to hovedtemaene var Europas endrede demografi. Fødselstallene synker, det blir stadig flere eldre, og antall i arbeidsfør alder synker. Disse demografiske endringene kan true EUs konkurransekraft og samhørighet, var bekymringen hos flere. Kommisjonen varslet under møtet nye tiltak og verktøy som skal bistå EUs medlemsland i å møte den demografiske utviklingen; et løfte som ble gjentatt i konklusjonene fra Det europeiske råds møte i juni³.

Saker det ble enighet om under det svenske formannskapet

Under svensk ledelse ble det fremforhandlet enighet i to saker på arbeidslivs- og sosialområdet. I tillegg lyktes det Rådet å enes om felles forhandlingsposisjoner i en rekke saker. De sistnevnte sakene omtales på s. 8 i denne rapporten (*Saker som er til behandling*).

Enighet om en rådsanbefaling om sosial dialog

25. januar i år la Kommisjonen frem forslag til en Rådsanbefaling om hvordan medlemslandene kan styrke partssamarbeidet og kollektive forhandlinger nasjonalt, samt en meddelelse om hvordan den sosiale dialogen på europeisk nivå kan styrkes og promoteres. Den sosiale dialogen fremheves som en hjørnestein i EUs sosiale markedsøkonomi. Et tett og godt partssamarbeid er både viktig for å forbedre arbeids- og levekår i Europa, og også for å fremme vekst, høyere produktivitet og bærekraft i Europa. Med referanse til erfaringene fra pandemien fremheves også partenes viktige rolle i krisetid. Samtidig er det et faktum at partenes betydning varierer mellom medlemsland, og både organisasjonsgraden og avtaledekningen i Europa er synkende. I 2019 var 56 prosent av arbeidstakere i EU dekket av en tariffavtale, mot 66 prosent i 2000.

I juni vedtok ministrene enstemmig rådsanbefalingen⁴. Her vises det til flere måter medlemslandene kan styrke partssamarbeidet og det kollektive forhandlingsinstituttet på nasjonalt nivå, og det oppfordres blant annet også til å involvere arbeidslivets parter i politikkutvikling. Det er første gang at partssamarbeidet er gjenstand for en rådsanbefaling av denne typen på EU-nivå.

Enighet om et revidert asbestdirektiv

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.

Europaparlamentet og Rådet ble 27. juni enige om nye regler som skal beskytte arbeidstakere bedre fra eksponering for asbest⁵:

Arbeidsgivere må senke eksponeringsgraden til lavest mulige nivå. Grenseverdien for yrkeseksponering senkes fra 0,1 til 0,01 kubikkcentimeter asbest, uten overgangsperiode. Innen seks år må arbeidsgivere ta i bruk mer moderne og effektiv teknologi – elektronmikroskopi – for å oppdage asbestfibre. Revisjonen av direktivet inneholder også tiltak som omhandler bedre kartlegging av risiko for asbest, bedre beskyttelsesutstyr, bedre rengjøring av arbeidsklær, prosedyrer for dekontaminering samt bedre opplæring.

³ Rådet for den Europeiske Union: [European Council meeting \(29 and 30 June 2023\) – Conclusions](#)

⁴ Rådet for den Europeiske Union: [Rådsanbefaling](#) for å styrke sosial dialog, 2. juni 2023.

⁵ Rådet for den Europeiske Union: [Pressemelding](#) om revisjon av asbestdirektivet, 27. juni 2023.

Faktaboks: EUs sosiale søyle – målsettinger og oppfølging

Den europeiske søylen for sosiale rettigheter – *The European Pillar of Social Rights*, i dagligtale omtalt som EUs sosiale søyle⁶, ble proklamert i 2017 og markerte høsten 2022 sitt femårsjubileum. De fleste politiske tiltakene som er omtalt i denne rapporten, hører hjemme under EUs sosiale søyle.

Søylen 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.

I 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.
- * Minst 60 prosent av voksne skal årlig delta på etterutdanning.
- * Antallet personer som er i risiko for fattigdom eller sosial utestengelse bør reduseres med minst 15 millioner.

Disse tallfestede målene er fulgt opp med en egen handlingsplan for den sosiale søylen⁷. Handlingsplanen skal etter planen oppdateres i 2025.

I mai i år samlet flere av EUs arbeids- og sosialministre, europaparlamentarikere og representanter fra de europeiske sosiale parter i Porto på *Porto Social Forum* for å revitalisere målene under den sosiale søyle, samt å gjøre opp status for hvilke tiltak som er gjennomført.

37 av deltagerne på toppmøtet underskrev den felles kronikken *Bringing pillar of social rights to life*⁸. Her legger forfatterne vekt på at økonomisk vekst i Europa må gå hånd i hånd med en sterk sosial dimensjon. Europa står ovenfor store omstillinger – det grønne og digitale skiftet, betydelig demografisk endring, endringer i arbeidslivet, vedvarende økonomisk ulikhet og fattigdom. Sosiale standarder må styrkes og forankres i trepartssamarbeid; Europas fremtid må være sosial.

Portugal planlegger å invitere til et tilsvarende sosialt toppmøte annethvert år fremover.

3. Europeiske arbeidsmarkeder: Finnes det nok hender og hoder i unionen?

Det siste halvåret har *labour shortages* vært et gjengangertema på konferanser i Brussel. Mangelen på arbeidskraft i Europa hemmer produksjon og tjenesteleveranser i flere sektorer. I tredje kvartal 2022 var prosentandelen ledige stillinger i EU på rekordhøye 3 prosent. Det er særlig innenfor bygg- og anlegg, helse, teknologi og ingeniøryrker at det er utfordringer med å fylle stillingene. Kampen om arbeidskraften er særlig hard i land som Østerrike, Belgia, Tsjekkia, Tyskland og Nederland⁹.

Europa henger etter i å utvikle arbeidstakernes digitale kompetanse. I 2021 hadde kun 54 prosent av voksne i Europa grunnleggende digitale ferdigheter. Målet som EU har satt seg, er 80 prosent innen 2030. Fremover forventes utfordringen med mangel på arbeidskraft å fortsette, både i spesialiserte yrker med høye kompetansekrav, og i arbeidsintensive yrker med lavere krav til formell kompetanse. Den økende bristen på arbeidskraft i EU skyldes både demografiske endringer og endrede kompetansekrav som følge av den grønne og digitale omstillingen.

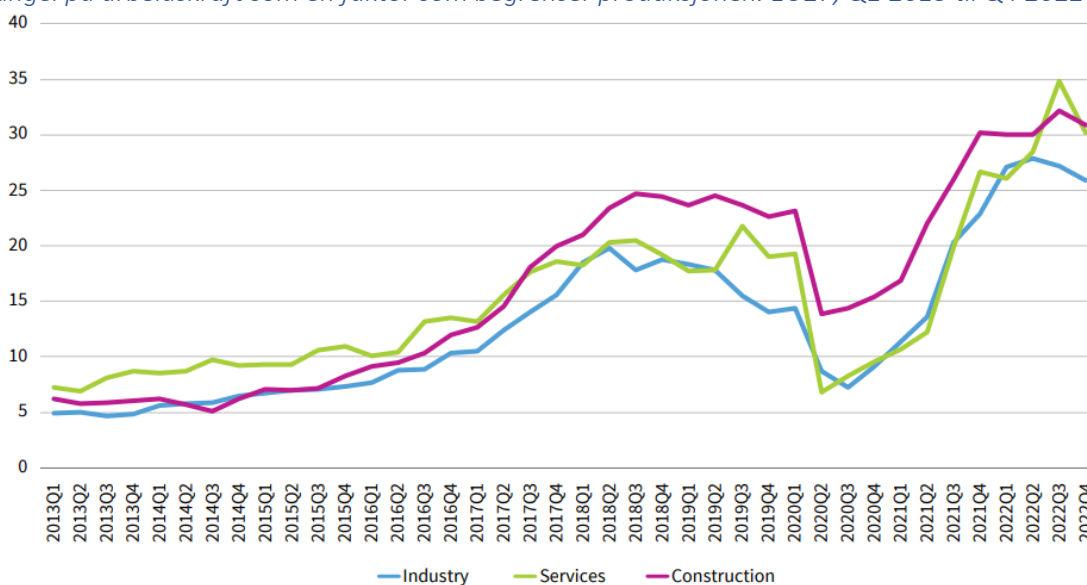
⁶ Europakommisjonen: [The European Pillar of Social Rights](#).

⁷ Europakommisjonen: [Social Pillar Action Plan](#)

⁸ Euractiv, [Bringing pillar of social rights to life](#), mai 2023.

⁹ Eurofound: [Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition. Background paper](#), mai 2023.

Figur 1: Andel virksomheter innenfor hhv. industri, tjenesteleveranser og bygg- og anlegg som anfører mangel på arbeidskraft som en faktor som begrenser produksjonen. EU27, Q1 2013 til Q4 2022 (%).



Kilde: Eurofound (2023:15), *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*.

En fersk analyse fra Eurofound viser sammenhengen mellom kvaliteten på jobbene og rekrutteringsutfordringene: Mangelen på arbeidskraft er særlig fremtredende i sektorer som har utfordrende arbeidsvilkår. Som et eksempel nevnes pleie- og omsorgssektoren¹⁰. Flere land har innført tiltak for å øke lønningene i disse yrkene for å tiltrekke seg mer arbeidskraft. Slike tiltak for å øke lønningene bør kombineres med tiltak for bedre jobbkvalitet som mer autonomi over egen arbeidstid, bedre muligheter for utdanning og karriereprogresjon, skriver Eurofound.

Demografisk endring i Europa

Demografi er et horisontalt tema som berører mange andre politikkområder i EU. I inneværende kommisjonsperiode er det for første gang utnevnt en egen EU-kommissær med ansvar for demografi. Et sentralt tema er at en krympende arbeidsstyrke setter EUs arbeidsmarkeder og velferdsstater under press. I rene tall krympet antall i arbeidsfør alder (mellom 15-64 år) i EU med 3,5 millioner mennesker i årene 2015 til 2020. I de kommende årene forventes denne trenden å fortsette, med et ytterligere tap av 35 millioner mennesker i arbeidsfør alder frem mot 2050.

For å opprettholde vekst må andelen som er i jobb økes, og/eller produktiviteten må økes gjennom mer bruk av teknologi og/eller kompetanseheving, understreker Europakommisjonen¹¹. Å inkludere flere kvinner og personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet ses på som sentralt. Fortsatt er «kjønns-gapet» i yrkesdeltagelse i EU på over 10 prosent. Å få flere eldre til å stå lengre i arbeid er et annet spor. En kraftig satsing på etter- og videreutdanning av arbeidsstyrken er et tredje.

¹⁰ Eurofound: [Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy](#), mars 2023

¹¹ Europakommisjonen: [Commission Staff Working Document The impact of demographic change – in a changing environment](#), januar 2023.

Nye initiativer for rekruttering av arbeidskraft fra tredjeland

En fjerde løsning for å møte arbeidskraftsbehovet som det jobbes aktivt med på EU-nivå, er muligheten for å tiltrekke seg arbeidskraft og kompetanse fra tredjeland, altså land utenfor unionen. Kommisjonen la våren 2022 frem pakken *Attracting skills and talent to the EU*¹², og i 2023 er arbeidet fulgt opp med en rekke tiltak:

I januar lanserte Europakommisjonen *Labour Migration Platform*, en arena som samler EUs eksperter på migrasjon og arbeidsmarkedspolitik¹³. Målsettingen er en effektiv operasjonalisering av EUs initiativer for lovlig innvandring fra tredjeland. Helsesektoren og IKT-sektoren nevnes som områder hvor mangelen på arbeidskraft er særlig stor i Europa. På grunn av den demografiske utviklingen fremover forventes disse utfordringene bare å vokse.

Torsdag 16. februar publiserte Europakommisjonen en høring om et nytt EU-verktøy kalt *EU Talent Pool*¹⁴. Verktøyet skal legge til rette for internasjonal rekruttering og gi muligheter for at kvalifiserte tredjelandborgere kan arbeide i EU. Verktøyet skal bygge på erfaringer med piloten *EU Talent Pool Pilot Ukraina*, som siden oktober 2022 har vært tilgjengelig kun for ukrainske fordrevne med midlertidig beskyttelse. I høringsnotatet skisseres ulike innretninger, både juridiske og ikke-juridisk bindende tiltak. Verktøyet forventes fremlagt i fjerde kvartal 2023.

Det europeiske kompetanseåret

Livslang læring er et hovedmål i EUs sosiale søyle. Som et virkemiddel for å promotere kompetanseheving og kompetanseomstilling løper *Det europeiske kompetanseåret* fra mai 2023 til mai 2024. Formålet med året er å øke konkurransedyktigheten til europeiske bedrifter, skape kvalitetsjobber og bidra redusere mangelen på arbeidskraft med de rette ferdighetene¹⁵.

Det europeiske kompetanseåret planlegges tatt inn i EØS-avtalen. For en fyldigere omtale av året vises det til utdanningsrådets halvårsrapport¹⁶.

4. Krig i Europa: Beskyttelse og integrering av fordrevne fra Ukraina

Den russiske aggresjonen mot Ukraina har tvunget mange til å krysse grensene inn i EU. I følge FNs høykommissær for flyktninger (UNHCR) er det registrert 6 millioner fordrevne fra Ukraina i et annet europeisk land, i hovedsak kvinner, barn, eldre og personer med nedsatt funksjonsevne¹⁷.

Den 4. mars markerte EU at det var ett år siden unionen aktiverte direktivet om kollektiv midlertidig beskyttelse for fordrevne fra Ukraina. Direktivet gir umiddelbar og kollektiv beskyttelse, og det gis i tillegg til oppholdstillatelse også tilgang til utdanning, bolig, medisinsk hjelp og arbeidsmarkedet til EU. Direktivet er forlenget én gang, til mars 2024, og en ytterligere forlengelse vurderes.

¹² Europakommisjonen: [Pressemelding](#) ved lansering av *Attracting skills and talent to the EU*, 27. april 2022.

¹³ Europakommisjonen: [Pressemelding](#) om lansering av *Labour migration platform*, 10. januar 2023.

¹⁴ Europakommisjonen: Have your say: [EU Talent Pool \(europa.eu\)](#) Publisert 16. februar 2023.

¹⁵ Rådet for den Europeiske Union: [Pressemelding](#) om *Det europeiske kompetanseåret*, 7. mars 2023.

¹⁶ Utdanningsrådets halvårsrapport publiseres på regjeringen.no i august 2023.

¹⁷ UNHCRs [Operational Data Portal](#) rapporterer på situasjonen i Ukraina fortløpende. Tallene som er brukt i denne rapporten er lastet ned 6. juli 2023.

Rapport med nye forslag om EUs bidrag fremover

Lodewijk Asscher, tidligere nederlandsk arbeids- og sosialminister, ble i juni 2022 utnevnt som Europakommisjonens spesialrådgiver for Ukraina. 6. juni overleverte Asscher sin sluttrapport¹⁸. Asscher beskriver her flere utfordringer i medlemslandenes integreringsarbeid, og løfter frem gode, praktiske eksempler fra hele unionen til inspirasjon og gjensidig læring på områder som bolig, arbeidsmarkedsintegrering, kompetansepolitikk og involvering av de fordrevne selv.

Selv om direktivet om kollektiv midlertidig beskyttelse allerede har blitt forlenget én gang, er det usikkerhet rundt hva som vil skje når maksperioden på tre år er omme. Blant Asschers anbefalinger finnes derfor et forslag om at EU bør forlenge sitt direktiv om kollektiv midlertidig beskyttelse for mennesker som har flyktet fra Ukraina, kanskje så lenge som i 10 år til, for å gi større forutsigbarhet og motvirke splittelse i unionen. I rapporten advares det også mot å ta solidariteten i Europa for gitt. I enkelte regioner og grupper er solidariteten med ukrainske fordrevne kommet under press, blant annet som følge av høye levekostnader og en presset situasjon i boligmarkedet.

5. Med blikket fremover – hva kommer på agendaen høsten 2023?

Høsten 2023 er det siste ordinære arbeidshalvåret i EU før valget til Europaparlamentet våren 2024. Dette gir høyt arbeidspress og forventninger om å fullføre pågående forhandlinger om nye lovpakker.

Prioriteringer for det spanske formannskapet andre halvår 2023

Spania har overtatt formannskapet og vil lede arbeidet i Rådet ut året¹⁹. Samtidig er det valgkamp forut for parlamentsvalget i Spania 23. juli. Den nåværende regjeringen har i sitt program for formannskapet fremhevet fire prioriteringer:

- Reindustrialisering av EU og å styrke en åpen strategisk autonomi
- Fremme grønn omstilling og miljøtilpassing
- Fremme større sosial og økonomisk rettferdighet
- Styrke europeisk samholdighet

På arbeidslivsfeltet planlegger spanjolene en rekke nye rådskonklusjoner, herunder om bedriftsdemokrati, med fokus på partssamarbeid og fagforeningenes rolle, om psykisk helse og atypisk arbeid, om digitalisering av sosialforsikringsystemer, og om tilgang til trygd/inntektssikring for selvstendig næringsdrivende. I tillegg vil Spania ha ansvar for videre forhandlinger om plattformarbeidere, farlige kjemikalier og trygdekoordinering. Disse sakene omtales i større detalj under. Det kan også nevnes at spørsmål rundt migrasjon, særlig lovlig migrasjon, er et høyt prioritert tema for det spanske formannskapet.

Sentrale datoer for møter og konferanser på arbeids- og sosialområdet

- De to formelle arbeidsministermøtene (EPSCO) avholdes i Luxembourg den 9. oktober og i Brussel den 27. og 28. november.
- Det uformelle arbeidsministermøtet (EPSCO) avholdes i Madrid 13. og 14. juli.
- Høynivåmøte om samarbeidsformer på arbeidsplassen, Santiago de Compostela 21.-22. september.
- Konferanse om helse-, miljø og sikkerhet, Toledo 26.-27. september.
- Konferanse om inntektssikring og sosial inkludering, Aranjuez 16. oktober.
- Event om aktiv arbeidsmarkedspolitikk og kompetanse, Barcelona 19-20. oktober.

¹⁸ Europakommisjonen: [Pressemelding](#) om fremleggelse av rapporten *Integration of people fleeing Ukraine*, 6. juni 2023, med lenke til rapporten.

¹⁹ På det spanske formannskapets [hjemmeside](#) finnes en nærmere omtale av prioriteringer, arrangementer, grafisk profil, biler og en oppdatert kalender.

- Arbeidsmøte om inntektssikring for selvstendig næringsdrivende i Madrid 13. november.
- Møte i Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), Madrid 16.-17. november.
- Konferanse for det europeiske migrasjonsnettverket (EMN), i Pozuelo de Alarcón 16.-17. november.
- Møte i European Integration Network (EIN), Madrid 23.-24. november.

Status for saker som er til behandling

Status: Direktiv for å forbedre arbeidsforholdene for plattformarbeidere

Direktivforslaget har som formål å forbedre arbeidsforholdene for personer som arbeider for digitale plattformer, blant annet gjennom korrekt avklaring av personens status som arbeidstaker eller oppdragstaker²⁰. Direktivet skal også bidra til mer transparens i hvordan algoritmer brukes til å fatte avgjørelser i plattformsekskoper.

Mens Europaparlamentet kom i mål med sin forhandlingsposisjon allerede i desember i fjor, har arbeidet i Rådet vært mer krevende, med ulike syn i medlemslandene. Enkelte land har hatt som uttalt mål å sørge for brede rettigheter til flest mulig plattformarbeidere, mens andre land har vært mer opptatt av å fremme innovasjon og skjerme genuint selvstendig næringsdrivende. I juni lyktes det imidlertid arbeidsministrene å enes om en felles forhandlingsposisjon. Denne vil nå danne grunnlaget for forhandlinger med Europaparlamentet, såkalt trilog²¹.

I trilogforhandlingene mellom Parlamentet, Rådet og Kommisjonen, som startet 11. juli, forventes spørsmålet om presumpsjon av arbeidstakerforhold å bli et sentralt og vanskelig spørsmål. Rådet mener at der hvor en plattformarbeider oppfyller minst tre av syv kriterier nærmere definert i direktivet, skal det legges til grunn at denne er arbeidstaker og ikke selvstendig oppdragstaker. Europaparlamentet foreslår på sin side å fjerne de bindende kriteriene fra direktivteksten.

For en nærmere sammenligning av de ulike posisjonene vises det til en tabell som sammenstiller Kommisjonens, Rådets og Parlamentets forslag til direktivtekst, paragraf for paragraf²².

Status: Revisjon av direktiver som innfører nye grenseverdier for bly og diisocyanater

Arbeidsministrene i EU ble i juni enige om en felles forhandlingsposisjon om å hhv. øke og innføre nye grenseverdier for bly og diisocyanater gjennom en revisjon av to direktiver; direktiv om vern av arbeidstakere mot risiko ved å være utsatt for kreftfremkallende eller arvestoffskadelige stoffer i arbeidet, og direktiv om vern av arbeidstakere mot eksponering for kjemiske stoffer²³. Til høsten venter trilogforhandlinger med Europaparlamentet.

Forslagene er en oppfølging av forpliktelsene i EUs strategiske rammeverk for helse-, miljø- og sikkerhet på jobb (2021-2027). Formålet er at en kraftig reduksjon av grenseverdiene for eksponering for bly skal forebygge helseproblemer knyttet til reproduksjon og fosterutvikling hos arbeidstakere. En innføring av grenseverdier for diisocyanater skal forebygge forekomsten av astma og andre luftveissykdommer. Revisjonen har også som formål å beskytte arbeidstakere i det grønne skiftet, ettersom både bly og diisocyanater er sentrale i batteriproduksjon og ved produksjon av kjøretøyer, vindturbiner mm.

²⁰ Europakommisjonen: [Improving working conditions in platform work](#). 9. desember 2021.

²¹ Rådet for den Europeiske Union: [Felles forhandlingsposisjon](#) om plattformarbeiderdirektivet, 7. juni 2023.

²² Rådet for den Europeiske Union: [Tabell med skjematisk oversikt](#) over Rådets og Europaparlamentets posisjoner om plattformarbeiderdirektivet forut for første trilogmøte. 16. juni 2023.

²³ Rådet for den Europeiske Union: [Pressemelding](#) om Rådets felles forhandlingsposisjon om nye grenseverdier for bly og diisocyanater, 12. juni 2023

Status: De europeiske sosiale parters forhandlinger om fjernarbeid og retten til å koble seg av

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*).²⁴ 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. Målet er at den fremtidige avtalen skal gjøres om til et EU-direktiv.

I oktober 2022 startet forhandlingene. Partene er enige om en fremdriftsplan med 10 moduler det skal forhandles om. En eventuell enighet er ventet høsten 2023, og det spanske formannskapet har signalisert at de i så fall er innstilt på å ferdigbehandle saken i løpet av sin formannskapsperiode.

Status: Revisjon av trygdekoordineringsforordningen

Allerede i 2016 foreslo Europakommisjonen 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 svenske formannskapet har det siste halvåret arbeidet for å sikre et solid og oppdatert mandat i Rådet, men dette lyktes ikke. Spania har signalisert at de vil gjenoppta arbeidet og søke dialog med Europaparlamentet om saken.

Nye resolusjoner fra Europaparlamentet

Europaparlamentet har ikke myndighet til å fremme egne lovforslag, men de kan gjennom resolusjoner be Europakommisjonen om å utarbeide forslag. Under von der Leyen-kommisjonen har en rekke resolusjoner på arbeids- og sosialområdet blitt fulgt opp med konkrete tiltak. Som en pekepinn på mulige fremtidige initiativer, er det derfor verdt å merke seg hva parlamentet ber om.

Resolusjon om minsteinntekt: Europaparlamentet krever lovgivning for å løfte flere ut av fattigdom

Kun måneder etter at Rådet vedtok en *rådsanbefaling* om minsteinntekt, vedtok Europaparlamentet en resolusjon som ber om rettslig bindende lovgivning i samme sak²⁵. Parlamentet ber i resolusjonen om at Kommisjonen legger frem forslag til et *direktiv* som sikrer at EUs medlemsland med jevne mellomrom oppdaterer sine systemer for minsteinntektssikring slik at nivået på ytelsene korresponderer med den nasjonale fattigdomsgrensen, at inntektssikrings-systemene gjøres bedre kjent for brukerne, samt tiltak for å sikre at de som har rett til ytelsene, får tilgang til dem.

Resolusjon om veikart for et sosialt Europa

Europaparlamentet vedtok i mai resolusjonen *A roadmap towards a social Europe – two years after the Porto Social Summit*²⁶. Et viktig budskap her er at sosiale rettigheter bør plasseres i sentrum for EUs politikkutvikling. Målsettingene under EUs sosiale søyle må virkeliggjøres, og sosiale aspekter må behandles med samme oppmerksomhet som økonomiske og miljømessige spørsmål. For å virkeliggjøre intensjonen og målsettingene i Porto-deklarasjonen ønsker et flertall i Europaparlamentet seg både sterkere økonomiske virkemidler og flere bindende juridiske tiltak.

Konkret ber Parlamentet om en rekke nye tiltak for å følge opp EUs sosiale søyle, herunder et minsteinntektsdirektiv, et forbud mot ubetalte praktikantstillinger, og en revisjon av anskaffelsesdirektivet med større vekt på sosiale klausuler. I resolusjonen gjentas også oppfordringen om å styrke europeiske samarbeidsutvalg, som Parlamentet først fremmet i februar²⁷.

²⁴ [European Social Dialogue Work Programme 2022-2024](#)

²⁵ Europaparlamentet: [Pressemelding](#) om resolusjon om minsteinntekt, 15. mars 2023

²⁶ Europaparlamentet: [Resolusjon](#) om et veikart for et sosialt Europa, 11. mai 2023

²⁷ Europaparlamentet: [Pressemelding](#) om resolusjon om å styrke europeiske samarbeidsutvalg, 2. februar 2023

Ny kunnskap legger grunnlag for fremtidens arbeidslivspolitik i EU

I 2024 er det valg til Europaparlamentet, og en ny Europakommisjon vil gå i gang med sitt arbeid. Det er allerede publisert flere analyser og kunnskapsoppsummeringer som kan bli premissgivende både for fortolkning av rettsakter, og for fremtidige politiske tiltak på arbeids- og sosialfeltet. Under omtales to av disse.

I tillegg til disse saksspesifikke initiativene er det også verdt å merke seg Europakommisjonens strategiske fremsynsrapport, som skisserer utviklingstrekk og utfordringer for EU i årene som kommer²⁸. Et voksende behov for arbeidskraft og kompetanse er nøkkelord også i denne rapporten.

Ny rapport om fremtidens velferdsstat

En høynivågruppe ledet av tidligere kommissær Anna Diamantopoulou overrakte i februar en rapport om fremtidens sosiale sikkerhetsnett og velferdsstat i EU til Europakommisjonen²⁹. Rapporten inneholder en analyse av megatrender som vil utfordre de europeiske velferdsstatene fremover. Demografiske endringer som lengre levetid og lavere fertilitet setter finansieringen av velferdsytelsene under press. Sysselsettingen øker, men samtidig observerer man trekk som undersysselsetting, lavlønn og fremvekst av atypiske arbeidsformer. Digitalisering og teknologisk endring kan gi tap av arbeidsplasser og polarisering, men også jobbvekst på lengre sikt. Det grønne skiftet påvirker arbeidsmarkedene, men har så langt ikke blitt møtt med noen helhetlig tilnærming i sysselsettings- og sosialpolitikken, heter det i rapporten, som leverer forslag til 21 konkrete tiltak som vil ruste de europeiske velferdsstatene for fremtiden.

Europakommisjonen med arbeidstidspakke

I mars la Europakommisjonen frem en arbeidstidspakke som består av tre dokumenter: en rapport om medlemslandenes implementering av arbeidstidsdirektivet med tilhørende arbeidsrapport, samt en tolkende meddelelse (*interpretative communication*) som oppsummerer rettspraksis når det gjelder arbeidstidsdirektivet og søker å klargjøre hvordan direktivet skal tolkes. Den nye meddelelsen hensyntar 30 nye dommer i EU-domstolen som har kommet siden forrige gjennomgang i 2017³⁰.

6. 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.

²⁸ Europakommisjonen: [Strategic Foresight Report 2023](#), 6. juli 2023.

²⁹ Europakommisjonen: [Pressemelding](#) ved fremleggelse av rapporten *The Future of Social Protection and the Welfare State*, februar 2023.

³⁰ Europakommisjonen: [Working Conditions - Working Time Directive: Interpretative Communication](#), mars 2023.

Sagt og hørt i EU første halvår 2023

Europe is more than market and currency; it is about people.

We want a Europe where all workers earn a decent wage, all families can afford a place to live and no child grows up in poverty. The future of Europe will be social or there will be no more Europe as we know it and as we want it.

Agnes Jongerius, medlem av Europaparlamentet og S&Ds talsperson på arbeidslivsområdet, i en [pressemelding](#) 10. mai 2023

The gig economy has brought many benefits to our lives, but this must not come at the expense of workers' rights. The Council's approach strikes a good balance between protecting workers and providing legal certainty for the platforms that employ them.

Paulina Brandberg, Sveriges likestillings- og arbeidslivsminister, på EPSCO-møtet 12. juni

Now it's all about artificial intelligence in the workplace, which will surely be the big topic for the next Commission.

Kommissær for sysselsetting og sosiale saker Nicolas Schmit i et [intervju](#) med Agence Europe 6. juni 2023