

## **Arbeids- og sosialpolitikk i EU – status og utviklingstrekk Halvårsrapport 2. halvår 2020**

Arbeids- og sosialråd Mona Næss  
EU-delegasjonen, Brussel, 16. februar 2021

### **INNHOOLD**

Innledning.....	2
Saker på agendaen - Kommisjonens arbeidsprogram for 2021 på arbeids- og sosialfeltet.....	2
Forslag til et direktiv om minstelønn.....	4
Økonomi, gjenoppbygging og arbeidsmarked - Kommisjonens høstpakke – sentral del av det europeiske semester .....	6
Høstpakken.....	6
NextGenerationEU/Recovery and Resilience Facility.....	7
Arbeidsmarkedet.....	8
Det tyske formannskapet annet halvår 2020 og prioriteringene for det portugisiske formannskapet første halvår 2021 .....	9
Et aktivt Europaparlament .....	9
Rettferdig omstilling.....	9
Regulering av arbeidsvilkårene for plattformarbeidere.....	10
Resolusjon med anmodning om å regulere rett til å koble seg fra digitale verktøy .....	10
Fattigdom, ulikhet, minstelønn og lavtlønnsyrker .....	10
Arbeidsmiljø – nytt strategisk rammeverk for perioden 2021 - 2027.....	10
Forslaget om endringer i trygdekoordineringsforordningen .....	11

## Innledning

Annet halvår 2020 startet forsiktig optimistisk, smittetallene var lave og samfunnene på vei til å åpne opp igjen. Men snart var den andre bølge i gang med fortsatt store konsekvenser. Hovedfokus på EU-nivå har i andre halvår 2020 fortsatt vært å motvirke en oppstykkning av det indre marked. Å sørge for mest mulig fri bevegelse av varer og personer (arbeidskraft) har stått meget sterkt på agendaen i møte med enkeltlands innstramminger og innreiserestriksjoner. I 2020 ble det gjennomført mange tiltak på EU-nivå som svar på Covid-19-krisen, for eksempel

- Retningslinjer for fri bevegelse av arbeidstakere under COVID-19-utbrudd (mars 2020)
- Midlertidig ramme for tiltak for statsstøtte for å støtte økonomien (mars 2020)
- Et europeisk instrument for midlertidig støtte for å redusere arbeidsledighetsrisikoen i en nødsituasjon (SURE) (mai 2020);
- REACT-EU, en revidert MFF 2021-2027 og NextGenerationEU, inkludert en Recovery and Resilience Facility (mai 2020, november og desember 2020)
- EU-veiledning "COVID-19: Tilbake til arbeidsplassen" (med EUs Arbeidsmiljøagentur, april 2020)
- Oppdatering av direktivet om biologiske agenser (klassifisering av covid-19, juni 2020)
- Retningslinjer for beskyttelse av sesongarbeidere i EU (juli 2020)
- Ungdoms sysselsettingsstøtte (juli 2020)

Men det har ikke bare dreid seg om pandemien. I tråd med planer og visjoner publisert tidligere, ble spørsmålet om å regulere tilgang til en passende **minstelønn** konkretisert. Saken var på høring hos partene i arbeidslivet i to runder, før forslaget til et direktiv om passende minstelønninger i EU ble publisert i 28. oktober 2020. Saken forhandles nå parallelt i Råd og Europaparlamentet, og omtales nærmere nedenfor.

**Plattform arbeid** står høyt på agendaen, både når det gjelder forbedring av arbeidsvilkår og sosiale ytelser til de som arbeider i denne industrien, men også adgangen til kollektive avtaler.

## Saker på agendaen - Kommisjonens arbeidsprogram for 2021 på arbeids- og sosialfeltet

Den nye kommisjonen med arbeids- og sosialkommissær Nicholas Schmit varslet i 2019 at det kommer flere konkrete saker på arbeids- og sosialfeltet fremover. Som ledd i dette, ble en [Kommunikasjon med planer og visjoner for et sterkt sosialt Europa](#) publisert 14. januar 2020. Sakene ble nærmere omtalt i rapporten for første halvår 2020. I arbeidsprogrammet for 2021, som ble publisert i oktober 2020, er det angitt flere detaljer og tidspunkter mv., se nærmere i [arbeidsprogram](#) med [vedlegg](#). Arbeidsprogrammet har tittelen *En vital Union i en sårbar verden* og inneholder nye initiativer innenfor de seks ambisjonene i Kommissjonspresident von der Leyens politiske retningslinjer:

1. Grønn omstilling
2. Et Europa tilpasset den digitale tidsalder
3. En økonomi som fungerer for folk

4. Et sterkere Europa i verden
5. Fremme europeisk livsstil
6. Et nytt krafttak for europeisk demokrati

Sakene på arbeids- og sosialfeltet er omtalt innenfor nr. 2 og 3. Under punkt 2, den digitale utviklingen, er det lagt inn at det vil bli fremmet et lovforslag i 2021 som skal forbedre arbeidsvilkårene og sosial beskyttelse for dem som arbeider innenfor plattformøkonomien. Det har lenge vært et stort fokus på forholdene/rettighetene til personer som arbeider i denne industrien, og nå varsles konkrete instrumenter. EU-kommisjonen lanserte for det første en prosess i juni 2020 for å sikre at EUs konkurranseregler ikke står i veien for kollektive forhandlinger for de som trenger det. Det fremgår blant annet at initiativet søker å sikre at arbeidsforholdene kan forbedres gjennom tariffavtaler ikke bare for arbeidstakere, men også for selvstendig næringsdrivende som trenger beskyttelse. Slike spørsmål er nå konkretisert noe og sendt ut på offentlig høring fra Generaldirektoratet for konkurranse med tittel: «[Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application of EU competition rules](#)».

Videre vil Generaldirektoratet for arbeid og sosiale rettighet i slutten av februar sende ut den første av to konsultasjoner til partene i arbeidslivet om behovet for å styrke arbeidsvilkårene for denne gruppen arbeidstakere. En problemstilling knytter seg til den arbeidsrettslige status til de som arbeider i plattform økonomien; er de arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende, og hvordan skal dette løses når det gjelder behovet for å bli omfattet av reglens virkeområde og beskyttelse. Dette blir sentrale spørsmål fremover.

Innenfor punkt 3, en økonomi som fungerer for folk, er det for det første fremhevet hvor viktig det er for Europa å sikre at en helsekrise og økonomisk krise ikke utvikler seg til også å bli en sosial krise. Dette vil være styrende for tiltakene fremover, blant annet med å sikre full gjennomføring og bruk av finansieringsinstrumentet [SURE](#) (temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency). Dette programmet skal gjennom finansiell støtte (totalt €100 milliarder) til medlemslandene, sikre at offentlige midler kanaliseres til korttidsarbeidsprogrammer og lignende. Formålet er å hjelpe arbeidstakere til å beholde inntekten og å sikre at bedriftene kan beholde arbeidsstokken.

[Den europeiske søylen for sosiale rettigheter](#) er kompasset for den sosiale utviklingen i EU både på kort og lang sikt. Kommisjonen arbeider blant annet med en handlingsplan for å gjennomføre søylen i alle instanser. Handlingsplanen skal publiseres i mars og ferdigstilles i løpet av 2021. I tillegg til de sakene som allerede er nevnt ovenfor, vil den også inneholde saker som en europeisk strategi for likestilling mellom kjønnene og tiltak for å sikre likelønn, en oppdatert ungdomsgaranti samt en oppdatert ferdighets agenda for Europa. Handlingsplanen skal blant annet se til at gjenopprettingen etter pandemien skjer i tråd med de prinsipper som oppstilles i den sosiale søylen, men også langtidsbudsjetter og programmer, årshjul og andre verktøy vil fremover ha nær tilknytning til den sosiale søylen. Kommisjonen omtaler søylen som det beste verktøyet for å sikre at ingen blir etterlatt. Arbeidet med å gi innspill til denne handlingsplanen foregår i alle institusjoner.

Kommisjonens arbeidsprogram fokuserer også på helse og sikkerhet på arbeidsplassen - arbeidsmiljøet. Ved å ta lærdom fra COVID-19 pandemien, og mot en bakgrunn av en verden i endring, vil det komme et nytt strategisk rammeverk for helse og sikkerhet på

arbeidsplassen. Det ble sendt ut et veikart og en åpen høring om dette i oktober 2020, se nærmere omtale nedenfor.

Mot slutten av 2021 skal det også fremmes en handlingsplan for en sosial økonomi/sosiale investeringer. Aktører innen den sosiale økonomien/sosiale entreprenører og grundere skal støttes til «start-up, scale-up, innovate and create jobs.»

### [Forslag til et direktiv om minstelønn](#)

#### **Bakgrunn, formål og innhold:**

[Kommissjonspresident Ursula von der Leyen](#) hadde blant annet følgende bestilling til arbeids- og sosialkommissær Schmit høsten 2019: «*Du skal legge frem et juridisk instrument for å sikre at hver arbeidstaker i vår union har en rettferdig minstelønn. Dette kan gjøres gjennom tariffavtaler eller lovbestemmelser, avhengig av hvert lands tradisjoner.*»

Bakgrunnen for denne bestillingen er at de laveste lønningene har sakket akterut i mange medlemsstater og har ikke klart å følge med de øvrige lønninger i de seneste årtier. Samtidig har strukturelle tendenser, i form av globalisering, digitalisering og økning i atypiske arbeidsformer, særlig i tjenestesektoren, ført til øket jobbpolarisering, noe som igjen har ført til en stigende andel lavlønnsjobber og jobber med beskjedne kvalifikasjonskrav. Utviklingen har bidratt til å uthule tradisjonelle kollektive forhandlinger og lavere organiseringsgrad i landene, i tillegg til at det har ført til mer fattigdom blant personer i arbeid ("working poor"). Utviklingen inkludert pandemien har ført til større lønnsforskjeller mellom ulike grupper på arbeidsmarkedet.

Etter å ha fullført to konsultasjoner med partene i arbeidslivet på europeisk plan i løpet av første del av 2020, la Kommissjonen den 28. oktober 2020 frem [forslag til et direktiv om passende minstelønninger i den Europeiske Union](#). Formålet med direktivforslaget er å sikre at alle arbeidstakere i EU har en tilstrekkelig lønn til å opprettholde passende arbeids- og levevilkår samt å bygge opp rettferdige og robuste økonomier og samfunn. Forslaget er fremsatt med hjemmel i traktaten om Den Europeiske Unions funksjonsmåte (TEUF) artikkel 153(1) (b) og skal behandles etter den alminnelige lovgivningsprosedyren. Det innebærer at Europaparlamentet og Rådet vedtar direktivet.

I følge Kommissjonen oppstiller forslaget en ramme til forbedring av minstelønningenes tilstrekkelighet, og en forbedring av arbeidstakernes adgang til beskyttede minstelønninger. Kommissær Schmit har gjentatte ganger presisert at forslaget oppstiller full respekt for nasjonale systemer, nasjonal kompetanse, arbeidsmarkedets parters autonomi og frihet til å inngå tariffavtaler.

Dette budskapet er imidlertid ikke godt mottatt i land hvor lønnsfastsettelsen ivaretas gjennom forhandlinger mellom partene i arbeidslivet, og hvor staten ikke har noen rolle. Arbeidsministrene og partene i blant annet Sverige og Danmark har gjennom hele perioden med forberedelsen av direktivforslaget, gjort det klart for Kommissjonen at en regulering av minstelønn ikke er ønsket, og at en er usikker på hvordan EU-domstolen vil kunne stille seg til disse spørsmålene i en fremtidig sak. Dette budskapet er også fremmet av regjeringen og

partene i Norge, men fra EU-kommisjonens side er det gjentatt at direktivtekstens ordlyd ikke krever lovgivning om minstelønn eller allmenngjøring av tariffavtaler.

Generelt kan det nevnes at direktivforslaget har fire kapitler og 19 artikler, som innledningsvis gir regler om formål, virkeområde og definisjoner. Det fremgår at direktivet finner anvendelse for arbeidstakere, og begreper som minstelønn; lovfastsatt minstelønn; kollektive overenskomstforhandlinger; kollektiv overenskomst og kollektiv overenskomstdekning er definert. Det har nokså detaljerte regler blant annet om statistikk og innrapporteringer. Kapittel 2 retter seg kun mot de landene som har lovbestemt minstelønn (22 land i dag), og det stilles krav om klare nasjonale kriterier for hvordan minstelønnen skal fastsettes. Artikkel 4 fastsetter bestemmelse om fremme av kollektive overenskomstforhandlinger om lønnsfastsettelse. Medlemslandene skal ta skritt for å øke dekningsgraden av kollektive avtaler gjennom å fremme partenes evne til å inngå kollektive avtaler. Land som har lavere dekningsgrad enn 70 prosent skal utarbeide handlingsplaner for hvordan denne skal økes. Videre skal arbeidstakere gis adgang til effektiv og upartisk tvisteordning og rett til oppreisning ved brudd på rettigheter, og arbeidstakere og -representanter skal beskyttes mot ugunstig behandling fra arbeidsgiverens side og eventuelle negative følger av en klage.

#### **Status for forhandlingene i EU:**

Forslaget er nå under behandling blant medlemsstatene i Rådets arbeidsgruppe, og i Europaparlamentets Arbeids- og sosialkomite. Det er ikke lett å si nå saken er ferdigforhandlet, verken i de respektive institusjonene, eller når de klarer å oppnå en felles enighet. I likhet med det tyske formannskapet, prioriterer det portugisiske formannskapet saken høyt og har som mål å få til en felles posisjon blant medlemsstatene på ministerrådsmøtet i juni 2021.

Danmark har tatt initiativ til å be Rådets juridiske tjeneste om en uttalelse vedr. hjemmelsgrunnlaget i EU-traktaten. EU-traktatens artikkel 153(1) (b) gir hjemmel til å (blant annet) fastsette minimumsdirektiver om arbeidsvilkår. I samme artikkel punkt 5 er det gjort unntak for «lønnsforhold», og Rådets juridiske tjeneste skal vurdere om direktivforslaget bryter med dette unntaket. Det er antydnet at svar vil foreligge i mars. Mange er opptatt av dette, blant annet sendte ni EU-medlemsland et brev i slutten av januar med bekymring for direktivforslaget. Brevet som er stilet til den portugisiske og den tyske arbeidsministeren kommer fra Sverige, Danmark, Østerrike, Irland, Malta, Nederland, Polen, Estland og Ungarn. De skriver at de foretrekker en rådsrekommendasjon (som ikke er bindende) som juridisk instrument og de viser til at den kommende juridiske vurderingen fra rådets juridiske tjeneste vil være viktig for hvordan de vil stille seg til kommisjonsforslaget. Foreløpig ligger det an til at forslaget kan få flertall i Rådet, det er for få land til å skape et blokkerende mindretall (kravet er at det i tillegg til støtte fra minst 4 land må utgjøre minst 35 prosent av EUs befolkning).

De svenske og danske parlamentene har sendt grunngitte uttalelser til Kommisjonen der de tar til orde for at forslaget strider mot nærhetsprinsippet (såkalt gult kort prosedyre). Dette fikk ikke nok tilslutning fra andre lands parlamenter til at Kommisjonen må revurdere saken.

Europaparlamentet har ikke for alvor begynt å arbeide med saken, men i forbindelse med en debatt om kampen mot fattigdom og ulikhet i februar 2021, ble det uttrykt støtte fra parlamentarikerne til Kommissjonens forslag. Europaparlamentet beskriver det som et viktig skritt for å sikre at alle kan tjene til livets opphold fra sitt arbeid og delta i samfunnet, og understreker at «... Direktivet skal sikre at lovbestemt minstelønn, der det er aktuelt, alltid settes over fattigdomsgrensen». Arbeids- og sosialkomiteen har akkurat utnevnt saksordførere for forslaget: Tyske Dennis Ratke (EPP) og nederlandske Agnes Jongerius (S&D).

### [Økonomi, gjenoppbygging og arbeidsmarked - Kommissjonens høstpakke – sentral del av det europeiske semester](#)

Nedenfor følger innledningsvis utdrag av EU-delegasjonens finansråd Inge Skeie sin [innrapportering](#) om Kommissjonens høstpakke. Deretter en kort beskrivelse av de store økonomiske satsingene på gjenoppbygging og omstilling etter koronapandemien.

#### Høstpakken

Kommissjonen la 18. november 2020 frem den såkalte høstpakken som er andre etappe i det europeiske semesteret for 2021. Det europeiske semesteret er en årlig syklus for koordinering av den økonomiske politikken i EU, og omfatter:

- offentlige finanser gjennom stabilitets- og vekstpaktens regler for blant annet budsjettunderskudd og offentlig gjeld,
- makroøkonomisk utvikling gjennom prosedyren for makroøkonomiske ubalanser både knyttet til ubalanse i utenriksøkonomien, innenlandsk økonomi og i arbeidsmarkedet,
- strukturpolitikk gjennom anbefalinger til landene for å nå målene i EUs vekststrategi, for eksempel mål om økt sysselsettingsandel og mål om redusert frafall i skolen. EUs vekststrategi for 2020 er avløst av European Green Deal som legger vesentlig mer vekst på miljømessig bærekraft.

Høstpakken inneholder blant annet Kommissjonens utkast til anbefalinger til eurolandene på områder som er sentrale for virkemåten til euroområdet. I år omfatter anbefalingen også landenes gjenoppbyggingsplaner (Recovery and Resilience Plans). Videre inneholder den Kommissjonens vurdering av eurolandenes utkast til budsjettplan for 2021, samt en gjennomgang for å avdekke potensielle makroøkonomiske ubalanser (Alert Mechanism Report).

Høstpakken bygger på Kommissjonens økonomiske framskrivinger som blant annet viser at verdiskaping og sysselsetting i 2022 forblir lavere enn ved inngangen til pandemien. Samtidig understreker rapporten den store usikkerheten knyttet til den økonomiske utviklingen.

Kommissjonens rapport som analyserer hvordan pandemien påvirker sysselsetting og den sosiale situasjonen i Europa ([Joint Employment Report](#)) er også del av høstpakken. Den er basert på en indikatortilnærming for å belyse utviklingen og tilstanden i arbeidsmarkedet i medlemslandene i tillegg til indikatorer som skal belyse ulike gruppers muligheter på arbeidsmarkedet og omfanget av overføringsordninger. Denne rapporten gir bakgrunn for anbefalinger i landrapportene og viser at en langvarig positiv trend i arbeidsmarkedet ble

brutt av pandemien. Det fremgår at sysselsettingen både målt i antall personer og som andel av den yrkesaktive befolkningen har falt betydelig. Imidlertid har oppgangen i arbeidsledigheten hittil vært moderat, og lavere enn kanskje forventet. Dette må ses i sammenheng med medlemslandenes omfattende bruk av kortsiktige arbeidsmarkedstiltak, herunder såkalte korttidsarbeid. Ledigheten har økt mer blant ungdom enn i andre aldersgrupper og andelen ungdom som verken er sysselsatt, i utdanning eller i arbeidstrening (NEET) har økt sterkt. Også arbeidstakere født utenfor EU er sterkt berørt av pandemien. Kommisjonen følger utviklingen på arbeidsmarkedet nøye og oppfordrer medlemslandene til å se hen til sysselsettingsrapporten når de utformer gjenoppbyggingsplanene.

Høstpakken inneholder også en gjennomgang av hvordan Kommisjonen tar hensyn til bærekraftig utvikling og FNs bærekraftsmål i politikktutforming.

Tidslinjen for det europeiske semester 2021 endres i forhold til tidligere år for å tilpasse semesteret til arbeidet med gjenoppbyggingsfondet (Recovery and Resilience Facility).

#### [NextGenerationEU/Recovery and Resilience Facility](#)

I 2020 startet årshjulet Det europeiske semester i september da Kommisjonen fremmet Annual Sustainable Growth Strategy (ASGS). Denne strategien baserer seg på European Green Deal og har fire hovedprioriteringer: Grønn omstilling, digital omstilling, rettferdighet og makroøkonomisk stabilitet. Medlemslandene er i år oppfordret til å sende inn ett dokument som skal inneholde både nasjonale reformplaner (NRP som vanligvis legges frem av medlemslandene i april) og en plan for gjenoppbygging (Recovery and Resilience plan). En slik plan for gjenoppbygging er nødvendig for at medlemslandene skal få tilgang til gjenoppbyggingsfondet (NextGenerationEU). NextGenerationEU er et midlertidig gjenopprettingsinstrument på € 750 milliarder som skal bidra til å reparere den umiddelbare økonomiske og sosiale skaden som er forårsaket av koronapandemien. Europa etter COVID-19 skal bli grønnere, mer digitalt, mer motstandsdyktig og bedre tilpasset både eksisterende og kommende utfordringer.

EUs støtteordning for gjenoppretting og styrking av økonomien etter pandemien ([Recovery and Resilience Facility](#)) er kjernen i NextGenerationEU. Denne støtteordningen stiller 672,5 milliarder euro i lån og tilskudd tilgjengelig for å støtte reformer og investeringer i medlemslandene. Målet er å dempe den økonomiske og sosiale virkningen av koronaviruspandemien og gjøre europeiske økonomier og samfunn mer bærekraftige, motstandsdyktige og bedre forberedt på utfordringene og mulighetene til de grønne og digitale overgangene. Europaparlamentet godkjente forordningen i februar 2021 med stort flertall. Støtten gjennom denne ordningen skal gå til seks hovedområder; grønn omstilling, digital omstilling, økonomisk utjevning der støtte kan gis til privat sektor, industri og infrastrukturprosjekter, sosial utjevning, styrking av medlemslandenes institusjoner, herunder utbygging og modernisering av helsesektoren, samt ungdom og utdanning. Dette sammenfaller med EUs hovedprioriteringer. Innenfor de enkelte prosjektene må det avsettes minst 37% av budsjettet til klimaformål og minst 20% til digital omstilling. Respekt for rettsstat og EUs felles verdier er en forutsetning for å motta støtte. Datasikkerhet skal ivaretas i alle prosjekter bl.a. ved at det ikke skal investeres i 5G-nett levert av et selskap fra

land utenfra EU som er fiendtlig innstilt (les kinesiske). Støtten skal ikke inngå i mottakerlandenes statsbudsjetter for å finansiere underskudd, men skal brukes til fremtidsrettede investeringer. Innenfor disse rammene er det gitt tilstrekkelig fleksibilitet til at medlemslandene selv skal kunne bestemme hvor pengene skal gå.

Ordningen skal gjelde i tre år, og kan benyttes til prosjekter som ble igangsatt fra 1. februar 2020 og fremtidige prosjekter frem til ordningen opphører å gjelde. Det er Kommisjonen som skal forvalte ordningen, og godkjenne de nasjonale planene, mens Europaparlamentets komiteer skal få oppdateringer om fremdriften annenhver måned.

## Arbeidsmarkedet

Den kvartalsvise gjennomgangen av utviklingen i arbeidsmarkedet [Rapport fra DG Employment](#) i desember 2020, viser hvordan koronapandemien med påfølgende helsekrise og iverksatte nedstengningstiltak, har påvirket EUs økonomi og sysselsetting. I første halvdel av 2020 stupte EU-økonomien inn i en enestående resesjon. Men til tross for størrelsen på det økonomiske sjokket, var økningen i arbeidsledighet relativt beskjeden; i oktober 2020 var ledigheten på 7,6% (omtrent 1 prosentpoeng høyere enn i desember 2019).

I følge kommisjonen har den raske og utbredte bruken av korttidsarbeitsordninger bidratt til å redusere tap av arbeidsplasser på grunn av det kraftige fallet av produksjonen. Samtidig har en sett det største fallet i arbeidstimer per sysselsatt siden 1995; mellom siste kvartal 2019 og andre kvartal 2020 arbeidstimer per sysselsatt falt med litt over 11% i EU.

Arbeidsledigheten i EU og euroområdet falt noe de siste månedene etter toppen i juli. I oktober 2020 holdt den seg stabilt på 7,6% i EU og falt med 0,1 prosent til 8,4 prosent i euroområdet sammenlignet med september. Nedgangen i sysselsettingen ble derfor bare delvis matchet med en økning i arbeidsledigheten. I oktober 2020 var det 16,2 millioner arbeidsledige i EU og 13,8 millioner i euroområdet, 0,1 millioner under de respektive nivåene i september 2020.

Forskjellen i arbeidsledigheten blant kvinner og menn økte fra 0,2 prosent i juli (6,7% for kvinner mot 6,5% for menn) til 0,8 prosent i oktober (8,0% for kvinner mot 7,2% for menn).

Arbeidsledigheten falt eller holdt seg stabil i de fleste medlemsstater sammenlignet med forrige måned, men økte i nesten alle sammenliknet med oktober 2019.

Ungdomsarbeidsledigheten økte i både EU og euroområdet med 0,1 prosent i oktober 2020 sammenlignet til september, og lå på henholdsvis 17,5% og 18,0%. Antallet unge arbeidsledige i EU og i euroområdet (henholdsvis 3,1 og 2,6 millioner i oktober 2020) forble ganske stabilt i de siste fire månedene. I oktober 2020 registrerte nesten halvparten av medlemsstatene en økning i ungdomsarbeidsledigheten sammenlignet med september 2020, men de aller fleste opplevde en økning sammenlignet med samme måned året før.

Arbeidsledigheten forventes å øke de neste månedene, ifølge kommisjonens høst prognoser og spådommer fra IMF, OECD og ECB. Prognosen forutsetter en økning både i EU27 og i euroområdet i 2021 (henholdsvis 8,6% og 9,4%). Det forventes likevel en reduksjon i ledigheten i 2022.



## Det tyske formannskapet annet halvår 2020 og prioriteringene for det portugisiske formannskapet første halvår 2021

Prioriteringene for det tyske formannskapet i annet halvår ble naturlig nok endret og tilpasset den aktuelle situasjonen med gjenoppbygging av samfunn og arbeidsmarked etter koronapandemien. Tyskland fikk på plass rådskonklusjoner om at medlemslandene forbedrer håndhevelse av arbeidsvilkårene for (grensekryssende) sesongarbeidstakere. Det tyske formannskapet satte fokus på etterutdanning og opplæring som det viktigste arbeidsmarkedspolitiske svaret på digitale og miljømessige strukturelle endringer. Blant det portugisiske formannskapet største prioriteringer er å gjennomføre den europeiske pilaren for sosiale rettigheter. Det skal bidra til å sikre en rettferdig og inkluderende grønn og digital omstilling. Portugiserne skal arrangere et sosial toppmøte («Porto Social Summit») i mai 2021 for konkretisere og gi politisk momentum til gjennomføringen av den sosiale søylen. Det portugisiske formannskapet ønsker videre å fremme en debatt om å styrke forutsetningene til befolkningen til å møte fremtidens digitaliserte samfunn, og en debatt om fremtidens arbeidsliv. Stikkord er anstendige arbeidsvilkår, og utviklingen av kvalifikasjoner og ferdigheter for å møte en moderne, digital økonomi. Det vil bli gitt særlig oppmerksomhet til likestilling, og å motvirke diskriminering, fattigdom og sosial ekskludering. Formannskapet vil også gi prioritet til den nye strategien for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Formannskapet har vært tydelige i sin ambisjon om å følge opp og få til en enighet om direktivforslaget om tilstrekkelige minstelønninger i Europa.

## Et aktivt Europaparlament

### Rettferdig omstilling

Arbeids- og sosialkomiteen i Europaparlamentet er en tydelig og aktiv aktør innenfor sitt ansvarsområde. Det siste året har den fremmet forslag til en rekke såkalte resolusjoner, det vil si en form for anmodning om handling, på flere spesifikke områder. Det gjelder for det første for å komme med relevante innspill til det arbeidet som Europakommisjonen har varslet og som alle institusjonene er opptatt av, nemlig å få til en markert gjennomføring av den sosiale søylen. I forbindelse med at det portugisiske formannskapet skal arrangere et nytt sosialt toppmøte i Porto den 7. mai, settes nå store ressurser inn for å forberede og gi innspill til dette møtet. I november 2020 ble det for eksempel flertall i plenum i parlamentet for en [resolusjon om å arbeide for en rettferdig omstilling](#). Europaparlamentet går her inn for at «Porto-agendaen» bør ta en dobbel tilnærming, dvs. at den bør fokusere på den sosiale delen av EUs 2030-agenda for bærekraftig utvikling, samtidig som den legger til rette for en konkret gjennomføring av prinsippene i den sosiale søylen. I denne resolusjonen ber de om at EU setter opp ambisiøse mål og instrumenter på det sosiale området, og mener at den begrensede suksessen til den sosiale dimensjonen i Lisboa-strategien delvis skyldtes den frivillige karakteren av deltakelse fra medlemsstatene og mangelen på effektiv gjennomføring. Nå er parlamentet opptatt av at EU har begynt en overgang mot en lavkarbon, klimanøytral, ressurseffektiv og sirkulær økonomi som må gå hånd i hånd med økt velvære, sosial fremgang, sikkerhet, velstand, likeverd og inkludering. Det fokuseres på at sosial bærekraft er en grunnleggende forutsetning for rettferdige og inkluderende digitale og grønne overganger, og at gjenopprettingsperioden etter pandemien må gi reformer basert på solidaritet, integrering, sosial rettferdighet, en rettferdig fordeling av rikdom,

likestilling, høykvalitets offentlige sosiale velferdssystemer, sysselsetting av høy kvalitet og bærekraftig vekst.

#### Regulering av arbeidsvilkårene for plattformarbeidere

Et annet sentralt område er det nye digitaliserte arbeidslivet. Arbeids- og sosialkomiteen i Europaparlamentet har i likhet med de andre institusjonene i EU diskutert spørsmålet om regulering av arbeidsvilkårene mv. over tid, og enkeltgrupperinger har [foreslått konkret](#) regulering, men parlamentet har foreløpig ikke samlet seg om en felles oppfatning.

#### Resolusjon med anmodning om å regulere rett til å koble seg fra digitale verktøy

Den 21. januar 2021 vedtok Europaparlamentet en [resolusjon om «The right to disconnect»](#) («European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect»). Resolusjonen understreker at digital teknologi har økt fleksibiliteten i arbeidet og gitt mulighetene for bedre balanse mellom arbeid og privatliv. Samtidig er det behov for et tydelig rammeverk som gir beskyttelse av arbeidstakernes rettigheter. Dette er viktig ettersom den konstante tilkoblingen har økt forventningene til at arbeidstakere er påkoblet arbeidet når som helst. Resolusjonen fremhever at flere studier viser negative virkninger av avbrutt fritid og forlengelse av arbeidstiden og støtte for positive effekter av en god balanse mellom arbeid og privatliv. Parlamentet mener det mangler tydelige reguleringer av retten til å koble seg av på en stadig mer digitalisert arbeidsplass. De ber derfor Kommisjonen både om regler for å beskytte retten til å koble fra og om å presentere et lovgivningsrammeverk for å fastsette minstekrav til fjernarbeid i hele EU.

#### Fattigdom, ulikhet, minstelønn og lavtlønnsyrker

I februar 2021 vedtok Europaparlamentet en [resolusjon om å redusere ulikheter i EU ved å rette fokuset mot fattigdom i arbeidslivet](#). Parlamentet oppfordrer medlemsstatene til å styrke kollektive forhandlingssystemer og sikre minimum sosial beskyttelse og et sosialt trykksystem for alle aldersgrupper. De understreker at målene kan oppnås blant annet gjennom instrumenter som minimumsinntekt (sosialstøtte), minimumslønn og minstepensjon, og ønsker at det nyetablerte European Labour Authority får sterkere myndighet til å føre tilsyn med brudd på regelverkene.

Parlamentets flertall mente at prinsippet om at "arbeid er den beste beskyttelsen mot fattigdom" ikke gjelder for lavtlønnssektorer, eller for atypisk og prekær sysselsetting. I resolusjonen blir derfor kommisjonen og EU-landene påminnet om at innsats for å forebygge og håndtere fattigdom blant sysselsatte må være en del av det overordnede målet om å utrydde fattigdom i EU.

#### Arbeidsmiljø – nytt strategisk rammeverk for perioden 2021 - 2027

I følge Europakommisjonen har Covid-19-krisen understreket viktigheten av helse, inkludert helse og sikkerhet på arbeidsplassen. De har nå sendt ut en offentlig høring for å få innspill til et nytt strategisk rammeverk om helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Det bygger på det forrige som omhandlet perioden 2014-2020. Kommisjonen tar sikte på å opprettholde og forbedre de høye HMS-standardene for arbeidstakere i EU – også i lys av de nye forhold – og forbedre beredskapen mot nye kriser og trusler. Det vil identifisere hovedmål og utarbeide

et strategisk rammeverk for å stimulere EU-land og interessenter til å samarbeide om felles prioriteringer.

Det vises innledningsvis til at arbeidstakere i EU har rett til et høyt beskyttelsesnivå av deres helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Dette er nedfelt i den europeiske søylen for sosiale rettigheter. Et sterkt sosialt Europa krever kontinuerlige forbedringer mot tryggere og sunnere arbeid for alle. Å sette nye oppdaterte EU-politiske strategiske retningslinjer for perioden 2021-2027 vil bidra til forbedring av helse og sikkerhet for arbeidstakere i hele Europa. Disse strategiske retningslinjene er spesielt relevante i denne nye perioden for å adressere nye risikoer, som de som skyldes nye måter å jobbe på, ny teknologi og digitalisering og COVID-19-pandemi sammen med de mer tradisjonelle, som eksponering for farlige stoffer og fare for ulykker på jobb.

Data publisert i 2017 av European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) viser at det er rundt 200.000 dødsfall per år relatert til arbeidsrelaterte sykdommer i EU. De økonomiske kostnadene for arbeidsrelaterte sykdommer og ulykker utgjør til sammen 3,3% av BNP eller 476 milliarder euro i EU per år. I følge Kommisjonen vil en ny strategi bidra til å forbedre helse og sikkerhet på jobben. Samtidig vil det også forbedre produktiviteten og bidra til å forhindre unødvendige helsekostnader, for eksempel medisinske eller rehabiliteringskostnader, samt til å redusere offentlige helsetjenester, og dermed forbedre bærekraften til trygdesystemene. Dette krever en inkluderende og tverrgående strategisk tilnærming for å takle de viktigste utfordringene som vil bli identifisert i dette tiåret og sikre at arbeidstakere i EU kan dra nytte av den høyeste standarden når det gjelder helse og sikkerhet på jobben.

## Forslaget om endringer i trygdekoordineringsforordningen

Som nevnt i halvårsrapportene de fire siste årene, la kommisjonen frem [forslag til endringer](#) i trygdeforordningen (883/2004) og gjennomføringsforordningen (987/2009) i 2016.

Endringsforslaget er ikke vedtatt ennå, og forhandlingene har vært svært vanskelige, både mellom medlemsstatene og mellom Råd og Europaparlamentet. Det rumenske formannskapet inngikk en foreløpig avtale våren 2019 med Europaparlamentet, Denne enighet innebar blant annet at

- arbeidsledighetstrygd kan tas med til et annet EØS-land i seks måneder. I dag er grensen tre måneder.
- man må jobbe en måned i et annet EØS-land for å få rett på ledighetsytelser, forutsatt at man har opptjent trygderettigheter i et annet EØS-land. (I dag gjelder retten etter én dag i Norge).
- Grensearbeidstakere kan etter å ha jobbet i seks måneder, ta med seg ledighetstrygden til hjemlandet i opp til femten måneder.

Denne avtalen ble det ikke flertall for da medlemsstatene behandlet saken i etterkant.

Det er fortsatt ikke enighet om følgende tre gjenværende spørsmål:

### I kapittelet om gjeldende lovgivning:

1) Plikten til forhåndsvarsel

2) Metoden for å bestemme interessesentret for en virksomhet i tilfelle aktivitet i to eller flere medlemsstater.

I kapitlet om dagpenger:

3) Regler om dagpenger for arbeidsledige som er bosatt i en annen medlemsstat enn den kompetente staten.

Det tyske formannskapet gjorde noen forsøk, men klarte ikke å oppnå enighet i Rådet. Portugiserne har nå lagt opp til en ny runde med medlemsstatene for å forsøke å få til fremdrift i saken. Dersom de klarer det, må det også forhandles med Europaparlamentet før en endelig avklaring kan skje.