

Arbeids- og sosialpolitikk i EU – status og utviklingstrekk

Halvårsrapport 2. halvår 2023

Arbeids- og sosialråd Kristina Jullum Hagen

EU-delegasjonen, Brussel, 3. januar 2024

Innhold

1. Innledning.....	2
2. Spania hadde formannskapet i EU andre halvår 2023	2
Saker det ble enighet om under det spanske formannskapet	3
Faktaboks: EUs sosiale søyle	4
3. Høy sysselsetting, men synkende reallønninger i Europa	5
Europas arbeidsstyrke fortsetter å krympe.....	5
Kan «Tinder for talent» løse arbeidskraftsbehovet i Europa?	6
4. Kunstig intelligens: Trenger arbeidstakerne bedre beskyttelse?	7
5. Med blikket fremover – hva kommer på agendaen vinteren og våren 2024?.....	8
Prioriteringer for det belgiske formannskapet første halvår 2024	8
Status for saker som er til behandling.....	8
Varslede saker fra Europakommisjonen	9
6. Avslutning	10
Sagt og hørt i EU andre halvår 2023.....	11

Figur 1. Nøkkellindikatorer i arbeidsmarkedet i EU27. (s. 5)

Figur 2. Befolkningspyramider i EU, 2022 og 2100. (s. 6)

1. Innledning

KI-generert ble årets nyord i Norge i 2023, og også i Brussel var *generativ kunstig intelligens* på alles lepper det siste halvåret. EUs lovgivere kom til politisk enighet om den banebrytende KI-forordningen, og Europakommisjonen inviterte til konferanse om kunstig intelligens og arbeidsliv.

Temaene som ble diskutert på denne konferansen gir et frempek mot hva som kan bli viktige arbeidslivspolitiske saker for en ny Kommisjon fra høsten 2024. Blant problemstillingene finner vi utfordringer ved algoritmisk styring, som invaderende overvåkning av arbeidstakere, informasjonsasymmetri og personvernbrudd, samt diskriminering og psykisk uhelse på jobb som følge av ny teknologi.

Samtidig: Ny teknologi gir ikke bare utfordringer, men også nye løsninger på arbeids- og sosialområdet. Bedre digitalisering av trykkesystemene i Europa vil støtte opp under fri bevegelighet for personer, og gjøre det enklere for europeere å bo, jobbe og reise i Europa. Da må landene fullt ut benytte seg av digitale verktøy, heter det i en nylig oppfordring fra Kommisjonen.

De russiske angrepene mot Ukraina fortsetter med ubønhørlig kraft, og dette påvirker også europeiske arbeidsmarkeder. I september ble den kollektive midlertidige beskyttelsen som EU tilbyr fordrevne fra Ukraina forlenget frem til mars 2025.¹ Mer enn 4,2 millioner mennesker har så langt fått denne typen beskyttelse i Europa som følge av Russlands brutale angrepskrig.²

Integrering av fordrevne fra Ukraina var hovedtema under arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brennass første møte med EUs arbeidslivskommissær Nicolas Schmit den 20. desember. Kommissæren og statsråden diskuterte blant annet arbeidsmarkedsintegrering av denne gruppen, og mulige scenarier fremover. Rettferdig mobilitet i Europa og kollektive forhandlinger sto også på agendaen.

2. Spania hadde formannskapet i EU andre halvår 2023

1. juli overtok Spania formannskapet i EU, med de fire hovedprioriteringene 1) reindustrialisering av EU og åpen strategisk autonomi, 2) grønn omstilling og miljøtilpassing, 3) sosial og økonomisk rettferdighet, og 4) styrket europeisk samhold.³

Det spanske rådsformannskapet fant sted i en krevende periode med både krigen i Ukraina og Gaza som bakteppe. Den historiske enigheten om å starte EU-medlemskapsforhandlinger med Ukraina og Moldova anses som en suksess for det spanske formannskapet, selv om det ennå mangler enighet om fortsatt økonomisk støtte til Ukraina. Rett før jul, etter svært intense forhandlinger, kom det spanske formannskapet i havn med en foreløpig politisk enighet om Pakten om migrasjon og asyl.

Det uformelle arbeidsministermøtet (EPSCO) ble avholdt i Madrid i juli. Et sentralt tema var betydningen av såkalte *sosiale investeringer*, som for eksempel utgifter til utdanning og andre investeringer som kan bidra til å øke den økonomiske aktiviteten over tid. Spania og Belgia er i spissen blant EU-landene som fremhever at velorganiserte sosiale investeringer ikke må anses kun som en kostnadsfaktor, men som investeringer som bidrar til vekst og konkurransekraft.⁴ I Madrid ble det satt ned en uformell arbeidsgruppe blant EUs medlemsland som arbeider frem mot et felles finansminister-arbeidsministermøte med sosiale investeringer som tema i mars 2024.

¹ Europakommisjonen: [Tidslinje](#), EU Solidarity with Ukraine.

² Eurostat: [Temporary protection for persons fleeing Ukraine - monthly statistics](#). Publisert 5.12.2023.

³ På [det spanske formannskapets hjemmeside](#) finnes en nærmere omtale av prioriteringer mm.

⁴ Rådet for den Europeiske union: Diskusjonsnotatet [Policy debate Social investment and EU fiscal rules](#) ble utarbeidet til det formelle arbeidsministermøtet i november og gir et godt overblikk over problemstillingene.

Saker det ble enighet om under det spanske formannskapet

Det spanske formannskapet sikret Rådets tilslutning til uvanlig mange rådskonklusjoner (ikke juridisk bindende virkemidler) på arbeids- og sosialområdet. Noen av de mest sentrale rådskonklusjonene omtales under. I tillegg ble det enighet om revisjon av to direktiver som skal beskytte arbeidstakere bedre mot farlige kjemikalier.

Enighet om nye grenseverdier for bly og diisocyanater

I februar 2023 foreslo Europakommisjonen 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 stoffer. Forslagene er en oppfølging av forpliktelsene i EUs strategiske rammeverk for helse-, miljø- og sikkerhet på jobb (2021-2027).

I november ble det enighet i trilogforhandlingene om saken, herunder om nye grenseverdier:

- Europaparlamentet og Rådet ble enige om at grenseverdien for eksponering for bly skal senkes fra 0,15mg/m³ til 0,03mg/m³, og at den biologiske grenseverdien for bly skal senkes fra 70µg/100ml til 15µg/100ml.
- I tillegg innføres for første gang en yrkesmessig grenseverdi for diisocyanater på 6µg NCO/m³ og en korttidseksponeringsgrense på 12µg NCO/m³.

Formålet med endringene 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.⁵

Rådskonklusjoner om psykisk helse og usikker tilknytning til arbeidslivet

For første gang vedtok arbeidsministrene i EU konklusjoner som knytter sammen temaene psykisk helse og forhold i arbeidslivet, med vekt på usikker tilknytning til arbeidslivet. Det å oppleve usikkerhet rundt egen jobbtrygghet, lav evne til å kunne forsørge seg selv og husholdningen og et dårlig sikkerhetsnett skaper negativt stress som kan føre til angst og depresjon. Medlemsstatene oppfordres til å fremme politikk som styrker jobbtrygghet og lavlønn, sikre at arbeidsgivere vurderer psykososiale risikofaktorer ved arbeidet, og til å tematisere psykisk helse i partssamarbeidet.

Samtidig oppfordres Kommisjonen til å vurdere om rammeverket for å adressere psykososiale risikoer i arbeidslivet er tilstrekkelig, og å vurdere en rett til å ikke være digitalt tilgjengelig for arbeidsgiver (såkalt *right to disconnect*) som et forebyggende tiltak.⁶

Rådskonklusjoner om sosial beskyttelse for selvstendig næringsdrivende

I mer enn halvparten av EUs medlemsstater mangler selvstendig næringsdrivende likeverdig tilgang til det sosiale sikkerhetsnettet i landet. 15 millioner selvstendig næringsdrivende i EU har ikke tilgang til dagpenger ved arbeidsledighet. Med fremveksten av nye tilknytningsformer i arbeidslivet blir det viktigere å tette hullene og sørge for tilstrekkelig sosial beskyttelse for selvstendig næringsdrivende, mener EUs arbeidsministre.

⁵ Rådet for den Europeiske union: [Pressemelding](#) om bedre beskyttelse mot eksponering for farlige kjemikalier, med lenke til de endelige direktivtekstene. 6. desember 2023.

⁶ Rådet for den Europeiske union: [Pressemelding](#) om psykisk helse og usikker tilknytning til arbeidslivet med lenke til rådskonklusjonene. 9. oktober 2023.

I rådskonklusjonene oppfordres medlemslandene til særlig å se nærmere på tilgangen til dagpenger og sykepenger, og sikre at også selvstendig næringsdrivende har tilgang til disse ytelsene. Formålet er å sikre verdige leveforhold og forhindre fattigdom i arbeidslivet.⁷

Rådskonklusjoner om demokrati på arbeidsplassen

Rådskonklusjonene fremhever viktigheten av demokrati på arbeidsplassen, medarbeiderinnflytelse og kollektive forhandlinger. Det fremheves at kollektive forhandlinger kan bidra positivt til å finne felles løsninger i det grønne skiftet. Gjennom hele teksten understrekes det at løsningene skal finnes i samarbeid med partene i arbeidslivet, at partenes rolle og autonomi skal respekteres, på samme måte som at kompetansefordelingen mellom EU og medlemslandene skal respekteres.⁸

Rådskonklusjoner om digitalisering av sosialsikringssystemer

Europakommisjonen la 6. september frem en meddelelse om digitalisering av trygdesystemer i Europa. Målet er at en omlegging til digitale flater og systemer skal gjøre det enklere for europeere å bo, jobbe og reise i Europa. I den nye meddelelsen, som arbeidsministrene i EU stilte seg bak, oppfordrer Kommisjonen medlemslandene til fullt ut å benytte seg av digitale verktøy for å sikre lettere tilgang til ytelser og redusere administrative byrder for virksomheter og innbyggere som er mobile mellom land.

I likhet med EUs medlemsland er også Norge omfattet av EUs trygdekoordineringsforordning og gjennomføringsforordning, 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.

Faktaboks: EUs sosiale søyle

Den europeiske søylen for sosiale rettigheter – *The European Pillar of Social Rights*, i dagligtale omtalt som EUs sosiale søyle⁹, ble proklamert i 2017. 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 søylen.¹⁰ Handlingsplanen skal etter planen oppdateres i 2025.

⁷ Rådet for den Europeiske union: [Council Conclusions on Social Protection for the self-employed](#) 9. oktober 2023. Arbeidet følger opp rådskonklusjonene og [implementeringsrapporten](#) om samme tema fra 2019.

⁸ Rådet for den Europeiske union: [Council Conclusions on more democracy at work and green collective bargaining for decent work and sustainable and inclusive growth](#) 17. november 2023.

⁹ Europakommisjonen: [The European Pillar of Social Rights](#).

¹⁰ Europakommisjonen: [Social Pillar Action Plan](#)

3. Høy sysselsetting, men synkende reallønninger i Europa

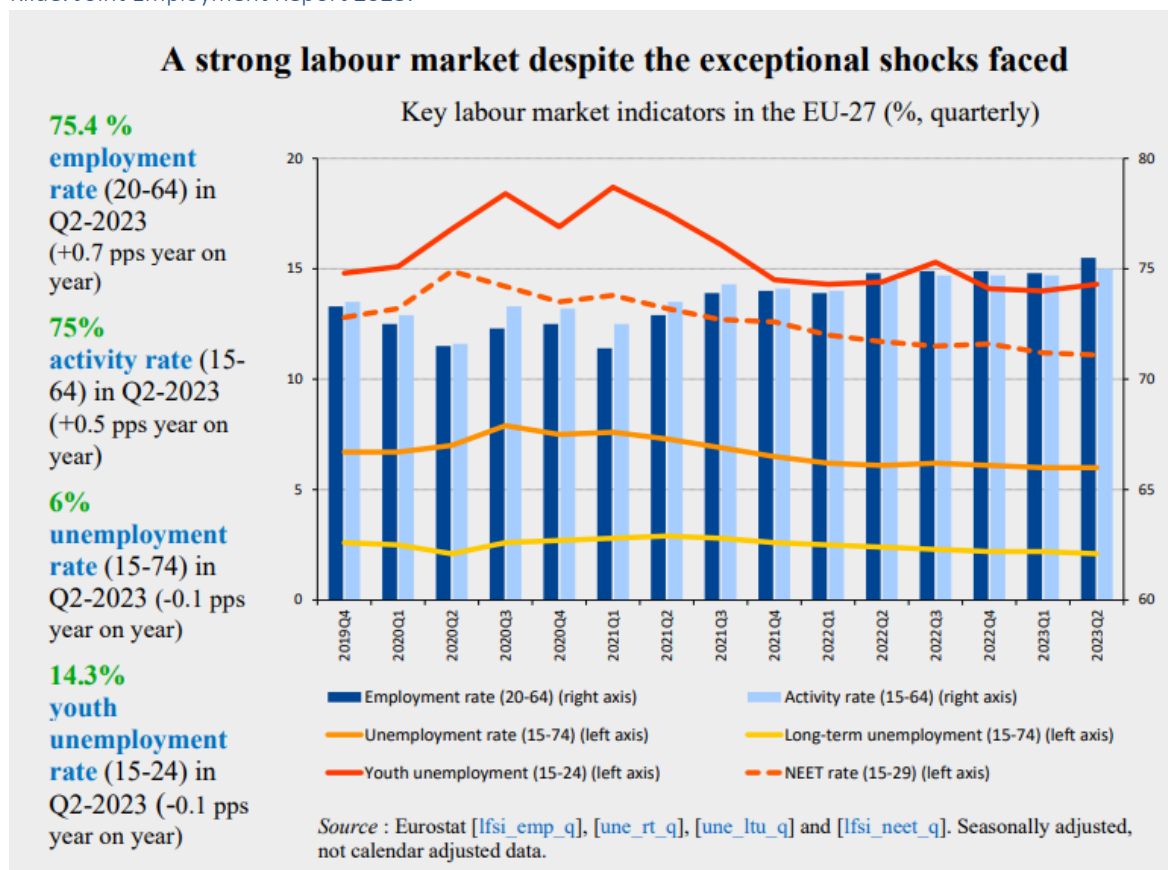
Europakommisjonens årlige rapport om nøkkeltrender på arbeidsmarkedene i Europa viser at de europeiske arbeidsmarkedene har vært motstandsdyktige i møte med krig i Europa og høy inflasjon.¹¹ Sysselsettingsraten i EU var på 75,4 % i andre kvartal 2023, godt over nivået før pandemien. EU er samlet sett godt i rute på veien til å nå målet om 78 % sysselsetting i 2030. Arbeidsledigheten falt til et historisk lavt nivå, 6,0 % i andre kvartal 2023.

I nesten alle medlemsland økte de nominelle lønningene i 2022, men det var nedgang i reallønningene. Europakommisjonen påpeker at denne situasjonen tydeliggjør viktigheten av balanserte mekanismer for lønnsdannelse, herunder et sterkt partssamarbeid og kollektiv lønnsdannelse. Tilstrekelige minstelønninger kan bidra til å beskytte kjøpekraften hos dem som tjener minst, samtidig som husholdningenes etterspørsel opprettholdes.

Mangel på arbeidskraft og riktig kompetanse omtales som en flaskehals for videre økonomisk vekst i Europa, og det understrekes at denne mangelen må adresseres om den ikke skal få negative konsekvenser for det grønne og det digitale skiftet som Europa gjennomfører.

Figur 1: Nøkkelindikatorer i arbeidsmarkedet i EU27.

Kilde: Joint Employment Report 2023.



Europas arbeidsstyrke fortsetter å krympe

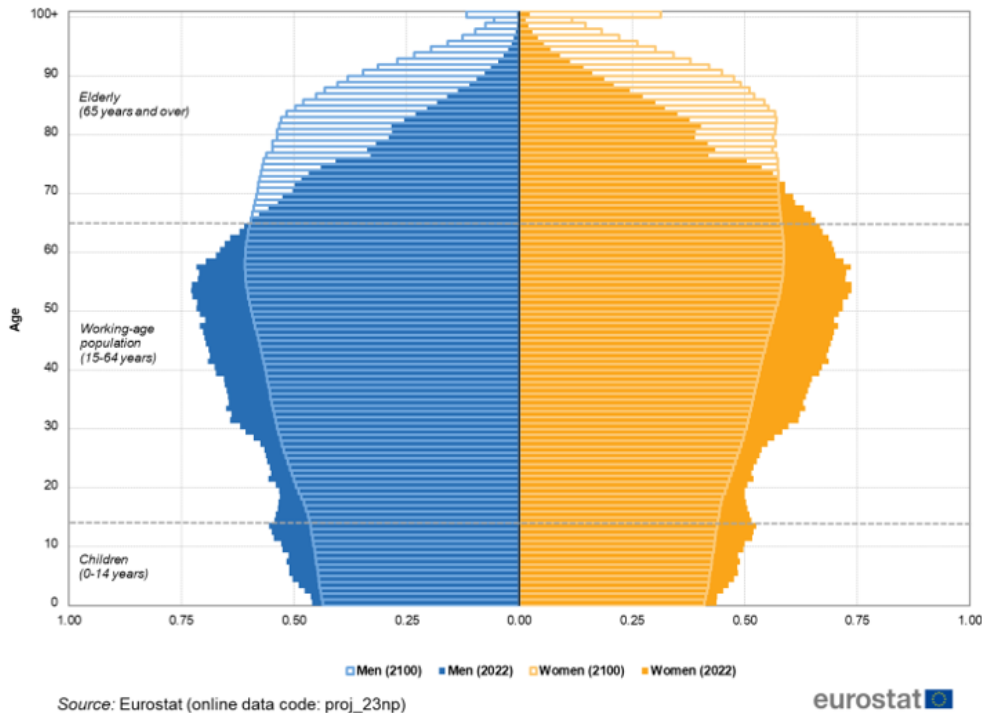
Det er forventet at antall i arbeidsfør alder i EU vil fortsette å falle frem mot 2100 som følge av at befolkningen blir eldre. Medianalderen forventes å øke med 5,8 år mellom 2022 og 2100. Den demografiske utviklingen er ventet å forverre situasjonen på arbeidsmarkedene i Europa. Allerede i

¹¹ Europakommisjonen: [Joint Employment Report 2023](#).

dag har rekordmange virksomheter utfordringer med å skaffe nok arbeidskraft. Det er særlig høy mangel på arbeidskraft i ingeniøryrker, i IKT, bygg- og anlegg, i omsorgsykker og i transportsektoren. Etter hvert som etterkrigsgenerasjonen pensjonerer seg, vil behovet for arbeidskraft øke både i høy- og lavkompetansejobber.

Figur 2. Befolkningspyramider i EU, 2022 og 2100.

Kilde: Eurostat.¹²



I oktober la Europakommisjonen frem en såkalt *demografisk verktøykasse*, som skal hjelpe EUs medlemsland med å håndtere de demografiske utfordringene som unionen står overfor.¹³ Blant løsningene som Kommisjonen peker på, er rimelig barnepass av høy kvalitet og andre ordninger som gjør det mulig for foreldre å kombinere barn og jobb. Tiltak for å inkludere flere unge i arbeidslivet, samt bedre tilrettelegging for arbeidsinnvandring fra tredjeland fremheves også.

Også i Ukraina diskuteres den demografiske utviklingen. Det høye antallet fordrevne og mobiliseringen til krigen har gitt nedgang i folk i arbeidsfør alder i store deler av landet. Samtidig har Ukraina et stort behov for arbeidskraft til gjenoppbyggingen. En gryende diskusjon, ført an av ukrainske akademikere, handler om hva myndighetene i landet kan gjøre for å få fordrevne ukrainere til å returnere til hjemlandet når krigen er over.¹⁴

Kan «Tinder for talent» løse arbeidskraftsbehovet i Europa?

Europakommisjonen la i november frem en talentmobilitetspakke med flere nye initiativer som skal gjøre det mer attraktivt for tredjelandsborgere å søke jobb i EU, og legge bedre til rette for mobilitet internt i EU.¹⁵ Et sentralt tiltak i pakken er forslaget til en forordning om et *EU Talent Pool* som skal fungere som et koblingsverktøy mellom arbeidsgivere i EU og arbeidssøkere utenfor unionen – av

¹² Eurostat: [Population projections in the EU](#). Mars 2023.

¹³ Europakommisjonen: Pressemeldingen [Demographic change in Europe: a toolbox for action](#).

¹⁴ EU Observer: [How to get Ukraine refugees to return home, once war is over](#).

¹⁵ Europakommisjonen: Pressemeldingen [Commission proposes new measures on skills and talent](#)

media døpt «Tinder for talent». Denne plattformen skal legge til rette for raskere og lettere internasjonal rekruttering, samtidig som den støtter opp under rettferdig rekruttering og arbeidsvilkår. Arbeidssøkere fra tredjeland kan registrere en profil med sine kvalifikasjoner og kompetanse, erfaring og språkkunnskaper. Ledige stillinger i medlemslandene vil kunngjøres i den samme portalen. Det skal være frivillig for EUs medlemsland å ta dette verktøyet i bruk.

Forslaget til forordning om EU Talent Pool skal nå behandles i Europaparlamentet og i Rådet.

4. Kunstig intelligens: Trenger arbeidstakerne bedre beskyttelse?

Ny teknologi har til alle tider endret arbeidslivet, og ofte til det bedre: Maskiner kan i dag gjøre tungt og farlig arbeid som mennesker utførte før. På samme måte håper mange at kunstig intelligens vil gjøre arbeidslivet både mer effektivt, interessant og tryggere. Med færre folk i arbeid kan ny teknologi utfylle arbeidstakerne, og øke produktiviteten og konkurransekraften.

Sammen med mulige gevinster av kunstig intelligens kommer også en rekke nye utfordringer for arbeidstakerne. Hva slags opplysninger skal sjefen kunne hente inn om arbeidstakerne og om arbeidsutførelsen deres? Skal en algoritme kunne bestemme hvem som skal få tildelt neste jobboppdrag, og hvem som skal kasts ut av jobbplattformen, uten at en leder er involvert? Med tilgjengelig teknologi er det teknisk sett allerede fullt mulig å la algoritmer overta mange av oppgavene som i dag utføres av en leder.

Europakommisjonens generaldirektorat for sysselsetting, DG Employment, avholdt den 16. og 17. november sin årskonferanse med tema *Securing workers' rights in the AI revolution*.¹⁶ Hvordan kan man sikre at teknologiske fremskritt ikke går på bekostning av arbeidstakers rettigheter, var blant spørsmålene.

Sysselsettingskommissær Schmit viste til at forslaget om et nytt plattformarbeiderdirektiv inneholder bestemmelser om transparens, rettferdighet og ansvarlighet i måten algoritmer styrer arbeidet i digitale plattformselskaper. Det skal blant annet ikke være lov å la en algoritme ta beslutningen om å avslutte et arbeidsforhold. Det skal være krav om en menneskelig komponent i slike avgjørelser. Bestemmelsene i plattformarbeiderdirektivet vil inspirere annen EU-lovgivning fremover, og prinsippene fra dette direktivet vil bli gjort gjeldende for langt flere enn kun plattformarbeidere, sa kommissæren.

Andre problemstillinger som ble diskutert på konferansen var betydningen av partssamarbeid i innføringen av KI og betydningen av en rettferdig fordeling av gevinster av ny teknologi mellom arbeidstakere og eiere. Kommisjonen har ambisjon om å ta ledertrøya og sette globale standarder for regulering av kunstig intelligens, som man har klart på personvernområdet (GDPR).

Også arbeidslivspolitikere i Europaparlamentet var opptatt av kunstig intelligens dette halvåret. I slutten av november inviterte de til en høring om behovet for bedre regulering av algoritmisk styring.¹⁷ Toneangivende forskere påpekte et behov for å beskytte arbeidstakere og opprettholde menneskelig kontroll over bruk av algoritmer i arbeidslivet og kom med flere konkrete forslag til mulig EU-lovgivning på feltet.¹⁸

¹⁶ Europakommisjonen: Konferansen [Securing workers' rights in the AI revolution](#). 16. og 17. november 2023. Opptak av samtlige innlegg og debatter er tilgjengelige via nettsiden.

¹⁷ Europaparlamentet: Høringen [Algorithmic management at work: risks, regulatory challenges and perspectives](#) 29. november 2023.

¹⁸ Se bl.a. Adams-Prassl m.fl. [Regulating algorithmic management: A blueprint](#) i European Labour Law Journal Vol 14/Issue 2, 2023.

5. Med blikket fremover – hva kommer på agendaen vinteren og våren 2024?

I juni 2024 er det valg til Europaparlamentet i alle EUs medlemsland. På grunn av valget vil arbeidet for EUs lovgivere i realiteten måtte fullføres i løpet første kvartal. Vi kan med andre ord vente oss noen hektiske vintermåneder, før valgkamp og utmeisling av prioriteringer for EUs neste lovgivningsperiode vil kreve det meste av oppmerksomheten i Brussel.

Prioriteringer for det belgiske formannskapet første halvår 2024

Belgia overtok EU-formannskapet ved nyttår, og vil lede arbeidet i Rådet frem til 1. juli 2024.¹⁹ En styrket agenda på sosial- og helseområdet er en av seks hovedprioriteringer for Belgia. Den europeiske sosiale søylen skal befestes gjennom flere større ministerkonferanser. Det er knyttet stor spenning til om Belgia vil lykkes med å sikre enighet om plattformarbeiderdirektivet.

Sentrale datoer for møter og konferanser på arbeids- og sosialområdet

Det er planlagt flere høynivåmøter, konferanser og seminarer under belgisk formannskap – de mest sentrale nevnes her.

- Det uformelle arbeidsministermøtet (EPSCO) avholdes i Namur 10.-12. januar 2024. Tema her blir den europeiske sosiale søyle.
- De to formelle arbeidsministermøtene (EPSCO) finner sted i Brussel 11. og 12. mars, samt i Luxembourg 20. juni.
- Det avholdes i tillegg et felles møte mellom EUs finansministre og arbeidsministre 12. mars (en såkalt jumbo ECOFIN-EPSCO), hvor sosiale investeringer står på dagsorden.
- Konferanse om rettferdig mobilitet og rollen til det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA), i Brussel 25. januar
- Sosialt toppmøte, i Brussel/Val Duchesse 31. januar
- Høynivåkonferanse om integrering, i Brussel og Mechelen 8. og 9. februar
- Høynivåkonferanse om den europeiske sosiale søyle i La Hulpe 15. og 16. april. Konferansens mål er at deltagerne skal enes om en interinstitusjonell erklæring som skal peke frem mot EUs fremtidige agenda på arbeids- og sosialområdet.

Status for saker som er til behandling

Status: Direktiv for å forbedre arbeidsforholdene for plattformarbeidere

Målet med dette direktivet, som ble lagt frem i desember 2021, er å gi flere som får oppdragene sine via en digital applikasjon tilgang til arbeidstakerrettigheter og sosiale rettigheter gjennom å klassifisere dem som arbeidstakere i stedet for som selvstendig næringsdrivende. Direktivforslaget inneholder også de aller første arbeidslivsspesifikke EU-reglene om bruk av algoritmer og kunstig intelligens.²⁰

I juli startet trilogforhandlingene om direktivforslaget, og 13. desember kunngjorde sjefsforhandlerne i Rådet og Europaparlamentet at de var kommet til enighet. Like før jul ble det imidlertid klart at denne politiske enigheten *ikke* hadde tilstrekkelig støtte blant EUs medlemsland. Dermed blir det opp til det belgiske formannskapet i EU å gjenoppta trilogforhandlingene og bringe saken i mål før Europaparlamentet går fra hverandre. Det kan bli en krevende oppgave på noen få måneder.²¹

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

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

²¹ Rådet for den europeiske union: [Pressemelding om politisk enighet om plattformarbeiderdirektivet](#), oppdatert 22. desember 2023.

Status: Fjernarbeid og retten til å være koblet fra jobb

De europeiske sosiale partene mislyktes denne høsten i forsøket på avtale om fjernarbeid og retten til å være koblet fra jobb (såkalt *right to disconnect*). Bakgrunnen for at partene satte seg ved forhandlingsbordet var en bekymring for at skillet mellom jobb og fritid blir utflytende, og at ansatte kan føle at de må være digitalt tilgjengelige for arbeidsgiver utover arbeidstiden. Flere europeiske land har allerede lovgivning som sikrer arbeidstakeres rett til å ikke alltid være digitalt tilgjengelig. Målet med forhandlingene på europeisk nivå var at en avtale mellom partene skulle gjøres om til et EU-direktiv.²²

I slutten av november ble det imidlertid klart at partene ikke lyktes med å finne en enighet. De strandede forhandlingene vakte stor skuffelse i Kommisjonen, hvor man hadde håpt at en ny partsavtale kunne signalisere en fornyet rolle for de sosiale partenes rolle i EUs lovgivningsprosess. Kommisjonen har nå signalisert at den vil overta saken og snarest legge frem forslag til direktiv som sikrer arbeidstakeres rettigheter når de jobber på hjemmekontor.

Status: Kort for personer med nedsatt funksjonsevne (EU disability card)

6. september i år la Europakommisjonen frem forslag om et direktiv for å etablere et kort for personer med nedsatt funksjonsevne, samt et eget EU-parkeringskort for personer med nedsatt funksjonsevne. Formålet med kortene er bl.a. å gi personer med nedsatt funksjonsevne adgang til tjenester, aktiviteter eller fasiliteter under korttidsopphold i et annet medlemsland (under tre måneder), og å sikre ensartede og gjensidig anerkjente kort på tvers av medlemslandene i EU. Direktivet omfatter ikke sosiale ytelser eller arbeidsmarkedstiltak.

27. november ble arbeids- og sosialministrene enige om Rådets felles forhandlingsposisjon.²³ Det er ventet at Europaparlamentet vil lande sin posisjon i midten av januar. Deretter kan trilogforhandlingene starte.

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. Etter mange trilogforhandlinger står saken fortsatt i stampe. Det er usikkert om triloggen vil gjenopptas under det belgiske formannskapet etter flere mislykkede forsøk på å oppdatere Rådets mandat under svensk og spansk formannskap.

Varslede saker fra Europakommisjonen

Sosialt toppmøte i Val Duchesse

I samarbeid med det belgiske formannskapet inviterer Kommisjonen til et sosialt toppmøte med de europeiske sosiale partene den 31. januar 2024. Toppmøtet skal arrangeres i Val Duchesse, stedet der europeisk sosial dialog så dagens lys på 1980-tallet. Temaene for toppmøtet blir både mangel på kompetanse og arbeidskraft i Europa, samt nye utfordringer som kommer med inntoget av kunstig intelligens i arbeidslivet.

²² Europaparlamentet: [The Right to Disconnect](#) (Legislative train). Oppdatert 15. desember 2023.

²³ Rådet for den Europeiske Union: [Pressemelding](#) om kort for personer med nedsatt funksjonsevne.

Revisjon av direktivet om europeiske samarbeidsutvalg

Kommisjonen varsler i sitt arbeidsprogram for 2024 at den vil følge opp Europaparlamentets krav om å styrke europeiske samarbeidsutvalg, etter å ha gjennomført en åpen høring om saken.²⁴ Slike samarbeidsutvalg er en lovpålagt arena for informasjon og drøftinger på overordnet nivå i internasjonale konsern. Det er ventet at et forslag vil fremmes tidlig i 2024.

Evaluering av det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA)

Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA) ble opprettet i 2019. ELA-forordningen ble innlemmet i EØS-avtalen i desember 2023.²⁵ Fem år etter opprettelsen skal byrået evalueres, og Europakommisjonen har bedt om innspill til evalueringen i en åpen høring.²⁶ Det er ventet at evalueringen vil lede frem mot en revisjon av byråets mandat i EUs neste lovgivningsperiode. I Europaparlamentet arbeider arbeidslivskomiteen med å gi sine innspill til denne prosessen. I et utkast til resolusjon tas det til orde for en styrking av ELAs mandat.²⁷

6. Avslutning

I denne rapporten omtales flere saker på arbeidslivs- og sosialområdet i EU. Disse sakene er i ulik grad relevante for Norge. Rådsanbefalinger og rådskonklusjoner 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 en vurdering fra sak til sak av om direktivet faller inn under EØS-avtalens saklige og geografiske virkeområde slik det er definert i EØS-avtalens hoveddel med tilhørende vedlegg og protokoller, og dermed skal innlemmes i norsk rett. Den rettslige vurderingen av EØS-relevans ferdigstilles først når den endelige rettsakten foreligger.

²⁴ Europakommisjonen: [Have your say: European Works Council Directive \(revision\)](#)

²⁵ Se EØS-notatet [Forordning om etablering av ELA](#), og [listen over EØS-komiteens beslutninger i 2023](#).

²⁶ Europakommisjonen: [Have your say: European Labour Authority – evaluation](#).

²⁷ Europaparlamentet: [Draft motion for a resolution: European Parliament resolution on the revision of the European Labour Authority](#).

Sagt og hørt i EU andre halvår 2023

There is no free movement of people without guaranteeing to citizens their rights, and especially also their social rights. That is why coordination of social security is so important.

Kommissær for sysselsetting og sosiale saker, Nicolas Schmit, ved fremleggelsen av meddelelsen om digitalisering av trygdesystemer i Europa 6. september 2023.

The ETUC rejects the Commission proposal for an EU Talent Pool as it stands. A number of improvements, not least to protect migrant workers' rights and to ensure equal treatment, will have to be made to make the Regulation acceptable.

Den europeiske faglige samorganisasjon (ETUC) i et styrevedtak om Europakommisjonens forslag om et EU talent Pool, vedtatt 6. og 7. desember 2023

...now that the negotiations between social partners have not delivered a result, the Commission shouldn't wait, and make a proposal as soon as possible to ensure the right to disconnect to all workers.

The burnout pandemic needs to be stopped as quickly as possible.

Kim van Sparrentak, medlem av Europaparlamentet fra de Grønne, i en debatt om fjernarbeid 12. desember 2023