

## Halvårsrapport arbeidsliv høsten 2010

*Implementering av vekst- og sysselsettingsstrategien Europa 2020, arbeidsledigheten i Europa og demografiske utfordringer har stått på den arbeidspolitiske agendaen i høst. Arbeids- og sosialråd Mona Næss rapporterer.*

### Hovedpunkter:

- *Hovedfokus har vært implementering av vekst- og sysselsettingsstrategien Europa 2020. Innholdet i flaggskipinitiativene "Ungdom på vei" og "Dagsorden for nye ferdigheter og jobber" er publisert.*
- *Arbeidsmarkedet har stabilisert seg i Europa i andre halvår av 2010. Ledigheten i euroområdet var 10,1 prosent i oktober, og 9,6 prosent i alle EUs medlemsland samlet. De aggregerte ledighetstallene skjuler imidlertid store forskjeller mellom land, fra 4,4 prosent i Nederland til 20,7 prosent i Spania. Det forventes en svak reduksjon i ledigheten mot 2012, og mange land viser tegn på bedring selv om det europeiske arbeidsmarkedet fortsatt er svekket.*
- *Belgia overtok formannskapet i EU annet halvår 2010. Belgierne har blant annet hatt fokus på den demografiske utfordringen med flere eldre, behov for grønne jobber, fattigdom blant barn og hjemløshet.*
- *Annen gangs konsultasjon om arbeidstidsdirektivet ble publisert i desember.*
- *Nye utredninger om utsendingsdirektivet.*
- *Fortsatt ingen enighet om forslag til diskrimineringsdirektiv eller revidert direktiv om vern av gravide, ammende og mødre som nylig har født.*

## Vekst og sysselsettingsstrategien Europa 2020

Europakommisjonen la 3. mars 2010 frem meldingen om vekst- og sysselsettingsstrategien Europa 2020. En strategi for smart, bærekraftig og inkluderende vekst. Den nye strategien har følgende hovedprioriteringer:

**Smart vekst** gjennom utvikling basert på kunnskap og innovasjon;

**Bærekraftig vekst** som fremmer ressurseffektiv, grønnere og mer konkurransedyktig industri;

**Inkluderende vekst** gjennom en økonomi basert på høy sysselsetting som bidrar til økonomisk, sosial og territorial utjevning.

På sitt møte 17. juni 2010 ble Det europeiske råd enige om den nye strategien og om følgende fem konkrete mål frem mot 2020:

- Økt sysselsetting: fra 69 til 75 prosent (20-64 år)
- Økt forskning: 3 prosent av BNP til forskning og utdanning
- Klima- og energimål: 20 prosent reduksjon i klimagassutslipp, 20 prosent andel fornybar energi, 20 prosent økning i energieffektivitet
- Utdanningsmål: skolefravall skal ned fra 15 til 10 prosent. Minst 40 prosent av de mellom 30 og 34 år skal ha fullført høyere utdanning.
- Fattigdomsreduksjon: minst 20 millioner personer skal fjernes fra kategorien av de som risikerer fattigdom eller utstøting.

Den nye strategien har økt fokus på og styrking av velkjente virkemidler og tiltak særlig når det gjelder behovet for å gjøre befolkningen mer tilpasningsdyktig for å møte fremtidens kompetansebehov i arbeidsmarkedet. Medlemslandene skal sette nasjonale mål som tar hensyn til deres situasjon og utgangspunkt, og landene skal etablere nasjonale reformprogram. Høsten 2010 har gått med til å arbeide med og få på plass alle enkeltelementene i Europa 2020 strategien.

Den skal følges opp gjennom sju del-strategier, såkalte flaggskipinitiativ. På arbeids- og sosialområdet er særlig følgende flaggskipsinitiativer sentrale:

- "Ungdom på vei" – skal gjøre utdanningssystemene mer effektive og gjøre det lettere for unge mennesker å komme inn på arbeidsmarkedet.
- "Dagsorden for nye ferdigheter og jobber" –skal modernisere arbeidsmarkedene og sette folk i stand til å utvikle sine ferdigheter gjennom hele livet med sikte på økt yrkesdeltakelse og bedre balanse mellom tilgang på arbeidskraft og etterspørsel i arbeidsmarkedet, inkludert mobilitet.
- "Europeisk plattform mot fattigdom" - sikre sosial og geografisk samhörighet slik at fordelene ved vekst og jobber kommer flest mulig til gode, og at personer som opplever fattigdom og sosial ekskludering gis mulighet til å leve i verdighet og ta aktiv del i samfunnet.

### Ungdom på vei

Under tittelen "Ungdom på vei" publiserte Europakommisjonen 15. september en pakke med mange ulike tiltak og ordninger som skal hjelpe ungdom i Europa i forhold til både utdanning og arbeid.

Europakommisjonen peker på at tall og statistikk om de unges deltakelse i utdanning og arbeidsliv gir grunn til bekymring. Altfor mange unge slutter skolen for tidlig. Nesten 15 prosent av de 18-24 årige i

EU har bare grunnskole og defineres som de som dropper ut av skolen. Altfor få tar høyere utdanning samtidig med at det anslås at 50 prosent av jobbene innen 2020 vil kreve kompetanse på mellomnivå og 35 prosent av jobbene vil kreve kompetanse på høyt nivå.

I "Ungdom på vei" foreslår Kommissjonen igangsetting av flere nye tiltak, styrking av eksisterende aktiviteter samt faktisk iverksetting og gjennomføring av tidligere vedtak. Tiltakene er stort sett tenkt finansiert gjennom EUs eksisterende programmer for utdanning og ungdom som Norge deltar i samt andre relevante programmer.

#### Noen eksempler på forslag og tiltak:

- Eget nettsted for *Ungdom på vei* som inngangsport til informasjon om mulighetene for studie- og arbeidsopphold i andre land.
- Pilotprosjekt "*Din første EURES-jobb*" med støtte til unge som søker jobb i utlandet. Prosjektet ledes av EURES, det europeiske nettverket av offentlige arbeidsformidlinger.
- Et såkalt *mobilitetstavle* som skal måle framskritt i landenes arbeid med å fjerne hindringer for studie- og arbeidsmobilitet.
- Forslag om "europeiske studielån" for studier i utlandet i samarbeid med Den Europeiske Investeringsbanken.
- Forslag om utvikling av et flerdimensjonalt system for rangering av universiteter og som kan gi mer og bedre informasjon om utdanningsinstitusjonene og studietilbudet.
- Forslag om et *Ungdom på vei kort* for å gjøre mobilitet enklere og også billigere gjennom fordeler og rabatter.
- Etablering av en europeisk stillingsdatabase for å overvåke ledige stillinger på arbeidsmarkedet i Europa.
- Økonomisk støtte til unge entreprenører og etablerere gjennom en ny europeisk mikrofinansordning.
- Forslag om at EU-landene innfører en ungdomsgaranti for å sikre at alle unge har jobb, er under utdanning eller i praksis innen 6 måneder etter at de har sluttet skolen.
- Forslag om et europeisk kvalifikasjonspass for å kunne registrere kvalifikasjoner på en transparent og sammenlignbar måte.

#### **Dagsorden for nye ferdigheter og jobber**

Europakommisjonen lanserte 23. november flaggskipinitiativet "Dagsorden for nye ferdigheter og jobber". Meldingen inneholder en operasjonalisering av det ambisiøse målet i Europa 2020 om å øke sysselsettingsandelen fra 69 prosent til 75 prosent innen 2020.

I meldingen foreslås det en omfattende blanding av EUs politiske virkemidler, inkludert lovgivning, sosial dialog, finansiering og strategiske partnerskap. Dette flaggskipet skal sees i sammenheng med andre EU-initiativer rettet mot spesifikke grupper som for eksempel "Ungdom på vei" og "Strategi for likestilling mellom menn og kvinner 2010-2015".

Følgende fire hovedprioriteringer for handling fremlegges: Bedre fungerende arbeidsmarkeder, mer kvalifisert arbeidskraft, arbeidsstyrken må være i stand til å tilpasse seg teknologiske endringer og ulike arbeidsorganiseringer, høyere kvalitet på jobbene og arbeidsforholdene samt skape flere arbeidsplasser for å møte sysselsettingsbehovet. Hovedprioriteringene blir utdypet som følger:

#### ***Endring og styrking av prinsippene for fleksibilitet og sikkerhet - såkalt flexicurity***

Erfaringen er at flexicurity har hjulpet i forhold til finanskrisen, men sårbare grupper har blitt sterkest rammet. Det foreslås innført fleksible og pålitelige arbeidskontrakter. Målsettingen er å redusere forskjellene mellom midlertidige og fast ansatte. Dette kan skje gjennom å gradvis forbedre rettighetene til de midlertidig ansatte, inntil de oppnår likeverdig vilkår som de fast ansatte – eksempelvis avgangsvederlag ved oppsigelser.

Bedriftene bør legge større vekt på intern fleksibilitet i økonomiske nedgangstider. Mens både ekstern og intern fleksibilitet er viktig sett over tid, vil intern fleksibilitet kunne bidra til å tilpasse arbeidskraften til midlertidig etterspørselsfall uten å måtte starte med større omfordelinger av økonomiske ressurser. Samtidig bevares jobber som er viktige for bedriftene i et lengre perspektiv. Virksomhetene kan beholde viktig kompetanse som vil bli et pluss når veksten etter krisen igjen tar til. Her nevner Europakommisjonen ulike former for intern fleksibilitet, som tilpassing av arbeidsorganisasjonen eller arbeidstidsordningene. Det pekes også på at fleksibilitet kan tilrettelegge for at særlig kvinner bedre kan delta i arbeidslivet ved å kunne kombinere jobb og omsorgsoppgaver.

Europakommisjonens anbefalinger til medlemsstatene for å styrke flexicurityprinsippene nasjonalt omfatter blant annet ordninger for livslang læring der man ønsker forbedret tilgang og iverksetting av målrettede tiltak for sårbare grupper, styrke medvirkning og involvering av alle relevante parter samt etablere effektive incentiver og systemer for kostnadsdeling. Kommisjonen peker også på en aktiv arbeidsmarkedspolitikk som har blitt vesentlig forbedret de senere år, men som fortsatt har forbedringspotensiale. Eksempler på dette er individuell jobbrådgivning, assistanse til arbeidssøkere og tiltak for å gjøre personer mer tilpasset arbeidsmarkedet. Modernisering av sosiale trykkesystemer er også blant anbefalingene. Her fokuseres det på å reformere dagpengeordninger slik at dekning og nivå er mer tilpasningsdyktig og fleksibelt, eksempelvis gjennom å tilby mer ressurser i dårlige tider og færre i gode tider. Kommisjonen legger også vekt på å forbedre ytelsene for dem som er i risikozonen for ledighet slik som midlertidig ansatte, unge mennesker og selvstendig næringsdrivende samt revisjon av pensjonssystemene. Sistnevnte skal sikre at de med hull i opptjeningen som kan skyldes sykdom, ledighet og korttidskontrakter også vil motta adekvate og bærekraftige pensjoner.

Europakommisjonen nevner flere initiativer videre for 2011. De ønsker å lansere en omfattende metode for å overvåke medlemsstatenes arbeid med å implementere flexicurity-prinsippene. Her vil man etablere et partnerskap mellom ansettelsesinstanser fra alle sektorer for å styrke en strategisk dialog på EU-nivå om hvordan man kan få omstillinger til å lønne seg. Videre ønsker man å lansere en konsultasjon med de europeiske partene om et europeisk rammeverk for restruktureringer.

### ***Utstyre personer med riktig kompetanse***

Europakommisjonen vil legge til rette for samarbeid mellom ulike instanser innenfor kompetansestyring i medlemsstatene for å blant annet promotere erfaringsdeling. De vil arbeide for å oppnå den rette miksen av ferdigheter, og styrke den geografiske mobiliteten i EU. I dette ligger det også å maksimere det potensielle bidraget fra migrasjon.

Frem mot 2012 ønsker Europakommisjonen å jobbe med en gjensidig anerkjennelse av yrkeskvalifikasjoner. De ønsker også å foreslå lovgivning om rettighetene til gjestearbeidere i forhold til prinsippet om fri bevegelse i EU.

Når det kommer til utdanning, vil Europakommisjonen ha økt fokus på å forberede unge på overgangen fra skole til arbeidslivet. Et hovedpunkt er at personers opplæring skal være relevant for

arbeidsmarkedet. Innen utløpet av 2010 vil Europakommisjonen etablere en ekspertgruppe som har som formål å forbedre lese- og skriveferdighetene til ungdom og voksne.

### ***Forbedre arbeidskvaliteten og arbeidsforholdene***

Det skal foretas en gjennomgang av lovgivning og promotering av instrumenter slik som sammenlignbare analyser, politikkoordinering, beste praksis, retningslinjer og anbefalinger. Europakommisjonen skal utføre en omfattende evaluering av dagens samlede rettslige instrumenter. Arbeidet med arbeidstidsdirektivet og utsendingsdirektivet er startet, men dette skal nå utvides til andre deler av arbeidslivs-, helse-, miljø- og sikkerhetsregler. Europakommisjonen vil iverksette tiltak for å endre, klargjøre eller forenkle arbeidslivsrelatert lovgivning, dersom dette viser seg å være nødvendig etter en grundig gjennomgang og konsultasjoner med de europeiske partene.

Europakommisjonen vil i løpet av 2011 gjennomføre den endelige evalueringen av EUs strategi fra 2007-2012 som handler om helse og sikkerhet på arbeidsplassen, og deretter foreslå en oppfølgingsstrategi for perioden frem mot 2020.

### ***Skape flere arbeidsplasser***

Den økonomiske krisen har hatt en svært alvorlig effekt på jobbtilgangen, men noen hindringer er strukturelle. Det viktige er derfor å styrke rammeverkene for jobbskaping.

Europakommisjonen vil foreslå noen veiledende prinsipper for å lette mulighetene for jobbskaping. De ønsker å ta tak i administrative og lovmessige barrierer for ansettelse og oppsigelse, samt nye bedrifter og selvstendig næringsdrivende. Videre vil de kjempe for mer normal sysselsetting, framfor uformelle eller uklare ansettelsesforhold.

Europakommisjonen skal innen utløpet av 2010 foreslå å utvide og endre The Preparatory Action Erasmus for Young Entrepreneurs (EYE) til et permanent program.

For øvrig gjennomgås og presenteres hvordan finansiering fra EU, særlig fra det europeiske sosialfondet, kan gi viktige bidrag til dagsorden for nye ferdigheter og jobber.

## **Arbeidsmarkedet**

Fra og med juni 2008, hvor det ble registrert historisk lave arbeidsledighetstall i Europa, og frem til første halvår 2010, har det vært en sammenhengende økning i ledigheten. Første halvår 2010 viste likevel flere tegn på bedring, og sysselsettingsfallet var mindre sammenlignet med første kvartal i 2009. Arbeidsledigheten har vært relativt stabilt i andre halvår. Ledigheten var 9,6 prosent i EUs medlemsland i oktober, men det aggregerte tallet skjuler store variasjoner. Ledigheten er lavest i Nederland (4,4 prosent), Østerrike (4,8 prosent) og Luxembourg (5 prosent), og høyest i Spania (20,7 prosent), Latvia (19,4 prosent i 2. kvartal) og Litauen (18,4 prosent i 3. kvartal). Sammenlignet med samme tid i fjor har ledigheten falt i åtte medlemsland og økt i 19 av de. Tyskland opplevde det største fallet (7,5 prosent til 6,7 prosent), mens økningen var størst i Litauen (14,4 prosent til 18,4 prosent), Hellas (9,2 prosent til 12,2 prosent) og Latvia (16,5 prosent til 19,4 prosent).

Europakommisjonen forventer at situasjonen vil forbedre seg gradvis, og at ledigheten faller med om lag et halvt prosentpoeng fram mot 2012.

Ungdomsledigheten (under 25 år) er meget bekymringsfull i EU. Den ligger på over 10 prosent i alle land så nær som i Tyskland, Nederland og Østerrike. Samlet EU27 er ledigheten på 20,4 prosent mens

Spania (43 prosent) og de baltiske statene er verst stilt (Latvia 34 prosent og Litauen 35,3 prosent). Det er veldig høy ungdomsledighet også i Hellas, Irland og Slovakia.

Samtidig er det forbedringstegn også når det gjelder ungdomsledigheten.

## **Formannskapsprioriteringer**

Spania, Belgia og Ungarn er det aller første såkalte trioformannskap i henhold til Lisboa-traktaten. De har utarbeidet et eget trioprogram i tillegg til individuelle formannskapsprogrammer. Stikkordene fattigdom, jobbskaping og finanskrisen preger programmet.

Belgierne har siste halvår 2010 fokusert på tiltak for å bedre sysselsettingen både på kort og lang sikt. De hadde særlig økt fokus på unge i arbeidsmarkedet, klimaendringer, aldring, ny teknologi, og globalisering, mangfold og immigrasjon. De fikk vedtatt en rekke rådskonklusjoner, blant annet om sysselsettingspolitikk for utvikling av en konkurransekräftig, lavkarbon og ressurseffektiv og grønn økonomi (grønne jobber) og den demografiske utviklingen med aldrende befolkningsinnvirkning på sysselsettingen. Dessuten om bærekraftige pensjoner samt om sosiale tjenester av allmenn interesse.

## **Pensjon**

Europakommisjonen publiserte 7. juli 2010 en grønnbok om pensjoner i Europa med navn "Towards adequate, sustainable and safe European pension systems". Grønnboken er et felles prosjekt mellom kommissærene Andor (arbeid- og sosiale spørsmål), Rehn (økonomiske- og fiansielle spørsmål), og Barnier (indre marked) og med høringsfrist 15. november 2010. Utgangspunktet er de mange utfordringene Europa står ovenfor fremover knyttet til pensjonssystemer – særlig de demografiske utfordringene knyttet til en stadig eldre befolkning og virkningen av den økonomiske krisen. I 2008 var forholdet fire personer i arbeidsfør alder for hver EU-borger over fylte 65 år. Dette vil reduseres til to personer i arbeidsfør alder i tiden frem til 2060.

Medlemsstatenes ansvar for pensjonssystemene fremheves i grønnboka og det gis en oversikt over allerede gjennomførte pensjonsreformer i medlemsstatene. Der trekkes det frem at det overordnede målet for pensjonssystemer må være å sikre bærekraft og tilstrekkelighet. Med bakgrunn i forventet økt levetid rettes søkelyset på balansen mellom den tid man anvender på arbeid og den tid man anvender som pensjonist. Økninger i avgangsalder er et virkemiddel som vil kunne bidra til å sikre bærekraften og tilstrekkeligheten samtidig som lavere pensjonsytelser og eller høyere pensjonsbidrag fra den enkelte kan unngås.

Spørsmål om å få til økt mobilitet over landegrensene har lenge stått høyt på agendaen i EU. Grønnboka reiser også spørsmålet om og eventuelt hvordan reguleringen av ulike aspekter ved pensjoner kan hindre den ønskede mobilitet. Det gis vurderinger av virkemidler for å øke sikkerheten i pensjonsordninger, og om dagens EU regulatoriske rammeverk er for fragmentert.

## **Direktiver**

### **Arbeidstidsdirektivet**

Kommisjonen har nå lansert sin annengangskonsultasjon til europeiske sosiale partene. Med dette oppfordres partene på nytt om å tilkjennegi sitt syn på spørsmålet om revisjon av direktivet. Dette

har vært en av de sentrale arbeidsrettssakene på EU-agendaen siden Kommisjonen fremsatte sitt forslag til å endre det eksisterende direktivet 2003/88/EF i 2004.

I følge László Andor, EU-kommissær for sysselsetting, sosiale anliggender og inkludering, er den nåværende situasjon ikke holdbar, verken politisk eller juridisk. Konsultasjonen markerer starten på neste fase i en revisjon av EUs arbeidstidsbestemmelser, primært for å tilpasse arbeidstiden til et arbeidsmarked under forandring samtidig med at arbeidstakernes helse og sikkerhet beskyttes.

Arbeidslivets parter oppfordres i denne omgang til å ta stilling til to alternative revisjoner, en snever og en bred tilnærming. Det skal tas stilling til detaljerte løsningsmodeller, som omfatter nøkkeltema som arbeidstid ved beredskapsvakter, minimum hvileperioder, for lang arbeidstid, bedre balanse mellom arbeid og familieliv samt presisering av områder, hvor reglene i dag er uklare.

Arbeidslivets parter har nå frist til innen utgangen av februar 2011. Dersom det ikke blir forhandlinger mellom partene, vil Kommisjonen utarbeide et lovforslag om endring av direktivet, og en detaljert konsekvensanalyse av de forslåtte endringer. Endelige vedtak i kommisjonen er i følge tidsplanen i tredje kvartal 2011. Deretter skal Rådet og Parlamentet behandle forslaget og bli enige. Det var som kjent her det strandet i 2008 da Rådet klarte å oppnå et kompromiss som ikke ble godtatt av Parlamentet.

Partene kan når som helst i konsultasjonsprosessen selv innlede forhandlinger om direktivet i henhold til artikkel 155 i EU-traktaten. Hvis det skjer, vil Kommisjonen revidere tidsplanen for arbeidet med forslaget.

### ***Utsendingsdirektivet***

Direktivet om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting har også stått på agendaen i flere år nå. EU-domstolens avgjørelser i Laval,- Viking Line,- Ruffert- og Luxembourgsakene i 2007/2008 medførte et sterkt fokus på spørsmålet om direktivets rekkevidde og innhold. Det er reist kritikk mot direktivet, blant annet fra europeisk fagbevegelse og Europaparlamentet.

Det spanske formannskapet satte direktivet opp på en konferanse i mars 2010, men siden har det ikke skjedd mye på området fra offisielt EU-hold. Belgierne har ikke hatt noen initiativer om dette emnet.

Det er knyttet spenning til hva Europakommisjonen ønsker å gjøre med den rettslige situasjonen og kommissær Andor har pekt på at Kommisjonens hovedoppgave fremover blir å vurdere hvordan rettslige spørsmål kan løses innenfor rammen av det eksisterende direktivet. Andor har varslet at det vil komme et initiativ fra Kommisjonen i løpet av 2011.

### ***Andre direktiver på arbeidslivsområdet***

Forslag til Europaparlamentets og Rådets direktiv om endring av Rådets direktiv 92/85/EØF om iverksettelse av tiltak for å fremme sikkerhet og helse under arbeid for gravide arbeidstakere, og arbeidstakere som nylig har født eller ammer har nå stått på dagsorden i EU en stund. Europaparlamentet behandlet direktivet i oktober 2010, og foreslår en rekke endringer i Kommisjonens direktivforslag. Blant annet foreslås utvidelse av permisjonsretten fra 14 til 20 uker med full lønn og styrket stillingsvern. Saken er utsatt flere ganger og står på det ungarske formannskapets liste for våren 2011.

Europakommisjonen sendte i slutten av mai 2010 ut en andregangskonsultasjon til de europeiske arbeidslivspartene om direktivet vedrørende arbeid med elektromagnetiske felt (Direktiv 2004/40/EC). Dette direktivet skal tre i kraft i 2012 og har til formål å sikre arbeidstakere mot helseskadelige elektromagnetiske felt (0 Hz - 300 GHz). Virkeområdet er arbeidstakere som blir utsatt for kjente og kortvarige skadelige påvirkninger på kroppen forårsaket av sirkulasjon av induksjonsstrøm, energiabsorbering samt kontaktstrøm. Direktivet omfatter ikke antatte langtidsvirkninger og risiko som oppstår på grunn av kontakt med spenningsførende ledere. Direktivet inneholder krav om at arbeidsgiver skal utføre risikovurdering, herunder krav om måling av elektromagnetiske felt, gjennomføre tiltak for å redusere eksponeringen, sørge for opplæring samt gjennomføre helseundersøkelse av arbeidstakere. Det oppstilles grenseverdier for eksponering som i stor grad bygger på anbefalingene fra organisasjonen ICNIRP (International Commission on Non - Ionising Radiation Protection). Direktivet skal tre i kraft i 2012.

Konsultasjonsdokumentet inneholder en statusgjennomgang og oppsummering etter første konsultasjonsrunde. Det stiller diverse spørsmål samt forslag til en rekke endringer i det eksisterende direktivet, blant annet når det gjelder å klargjøre definisjoner, økt veiledning for gjennomføring av risikovurderinger, målinger og promotering av god praksis, informasjon og opplæring. Det ungarske formannskapet har varslet at de vil ta saken opp med sikte på vedtakelse.