

EU-DELEGASJONEN, BRUSSEL

Prioritet:

Dato: 25. juli 2006

Ref. Off. loven:

Deres ref.:

Vår ref.:

Saksbehandler: Karin Enodd /Gustav Solvang

Ansvarlig enhet:

Arbeids- og sosialpolitiske utviklingstrekk i EU og EØS-samarbeidet **1. halvår 2006**

Hovedpunkter:

- *Rådet og Europaparlamentet er enige om langtidsbudsjettet . Det betyr at det nye programmet PROGRESS starter som planlagt 1.1.07*
- *EU landene har utvidet sin ”refleksjonspause” mht. den videre skjebne til forfatningstraktaten.*
- *Kroatia drar i fra Tyrkia i medlemskapsforhandlingene. Fortsatt usikkert om Romania og Bulgaria blir medlemmer i 2007.*
- *Politisk enighet om tjenestetidsdirektivet, mens arbeidstidsdirektivet fortsatt er uløst*
- *Den nordiske modell eller flexicurity årets ord i Brussel*
- *Økt bruk av målstyring: næring, vekst, sysselsetting, trygd, fattigdom, funksjonshemming, helse inn i samme prosess fra 2006 – felles mål, enklere rapportering, felles prosess*
- *Fokus på overgangsordninger i arbeidsmarkedet, debatt om sosial dumping*
- *Ny tolkning av utestasjoningsdirektivet*
- *2006: EU-året for mobilitet på arbeidsmarkedet*
- *2007: EUs likebehandlingsår (ikke-diskrimineringsåret)*

Innhold:

1. Horisontale saker

- 1.1 Status for EUs forfatningstraktat
- 1.2 EUs videre utvidelsesprosess
- 1.3 EUs langtidsbudsjett 2007 – 2011.
- 1.4 Tjenestedirektivet
- 1.5 Status for forslaget til nytt arbeidsmarkeds og sosialpolitisk handlingsprogram 2007-2013 (Progress)
- 1.6 Arbeids- og sosialpolitiske prioriteringer for EUs finske formannskap
- 1.7 Status for utplassering av nasjonale eksperter

2. Arbeidsmarkedssaker

- 2.1 Sysselsettingssituasjonen
- 2.2 Flexicurity – den nordiske vei
- 2.4 Fokus på arbeidstakermobilitet
- 2.5 Overgangsordninger

3. Helse-, miljø og sikkerhet

- 3.1 Muskel- og skjelettskader
- 3.2 Optisk stråling
- 3.3 Ny strategi for helse-, miljø og sikkerhet 2007 – 2012
- 3.4 REACH

4. Arbeidsrettslige saker

- 4.1 Arbeidstid
- 4.2 Utestasjoneringsdirektivet
- 4.3 Modernisering og effektivisering av likestillingslovgivningen – Recastdirektivet
- 4.4 Grensekryssende tariffavtaler
- 4.5 Grønnbok om labour law
- 4.6 Sosialdialogen
- 4.7 Troikamøtet med partene

5. Likestilling

- 5.1 Europeisk likestillingsinstitutt
- 5.2 EUs likestillingspakt
- 5.3 EUs veikart for likestilling
- 5.4 Recast-direktivet

6. Sosialpolitiske saker

- 6.1 Reformen av regelverket for koordinering av trygdeytelser i EU
- 6.2 Flyttbare tilleggspensjoner
- 6.3 Demografisk utvikling
- 6.4 Fattigdomsbekjempelse
- 6.5 EUs anti-diskrimineringspolitikk
- 6.6 EUs handlingsplan for funksjonshemmede 2004-2010
- 6.7 Den sosiale dimensjonen av Lisboastrategien

1. Horisontale saker

1.1 Status for EUs forfatningstraktat

Den nye forfatningstraktaten står fortsatt på stedet hvil. Østerrike la frem en rapport til toppmøtet i juni hvor de ble enige om å utvide refleksjonsperioden med ett år. De fleste regner med imidlertid med at det ikke vil bli noen bevegelse før etter det franske valget på ny nasjonalforsamling neste år. Men også den nederlandske regjeringens avgang kan bidra til å sparke i gang igjen debatten om forfatningstraktaten.

1.2 EUs videre utvidelsesprosess

Bulgaria og Romania underskrev i april i fjor sine tiltredelsesavtaler med EU. Intensjonen er at de to landene skal bli medlemmer ved årsskiftet 2006/2007. Avtalene inneholder imidlertid en sikkerhetsklausul som kan utsette tiltredelsen med inntil et år hvis landene ikke greier å oppfylle EUs krav om for eksempel å styrke uavhengigheten til de juridiske institusjonene. Det forutsettes videre at det settes inn ytterligere krefter for å bekjempe korrupsjon. Under det finske formannskapet skal det avgjøres om Bulgaria og Romania blir medlemmer fra 1. januar 2007 eller om de må vente et år. Kommisjonen vil legge frem en rapport i slutten av september.

Forhandlingene med Tyrkia og Kroatia startet høsten 2005, men det er nå klart at Kroatia kjører forbi Tyrkia. Forhandlingene med Tyrkia kom i gang etter betydelig indre strid i EU. Man regner med at det vil ta år før man eventuelt kommer frem til en avtale. Det finske formannskapet har fra første dag lagt opp til en tøff linje overfor Tyrkia, og EU-kommissær Olli Rehn ga nylig Tyrkia en frist til oktober med å følge opp hva det har lovet.

1.3 EUs langtidsbudsjett 2007 - 2013

I april ble Rådet, Kommisjonen og Parlamentet enige om EUs langtidsbudsjett for perioden 2007-13. I lengre tid hadde medlemslandene og de ulike institusjonene forsøkt å bli enige om størrelsen på budsjettet. Løsningen, som tok utgangspunkt i det kompromiss som ble fremforhandlet i Rådet under det britiske formannskapet i desember i fjor, innebærer en påplussing på 4 milliarder euro til ulike prioriterte formål (bl.a. utdanning og kultur). Kompromisset fra desember lyder på 862.362 milliarder euro.

Budsjettet ligger langt under det parlamentet foreslo, men dette var det beste resultatet alle parter kunne leve med. Selv om Kommisjonen også gjerne skulle sett at rammene hadde økt mer, uttrykte Kommisjonspresident Barroso stor tilfredshet med resultatet og at det viktigste nå var at man hadde et resultat som gjør at man vil kunne iverksette arbeidet med ulike programmer og støtteordninger, slik at disse kan tre i kraft som planlagt 1. januar 2007. Dette betyr at det nye arbeids- og sosialprogrammet PROGRESS vil starte ved årsskiftet.

1.4 Tjenestedirektivet

Behandlingen av Kommisjonens forslag til et rammedirektiv for en liberalisering av handelen med tjenester har vært den store saken på lovgivningssiden også dette halvåret. Direktivforslaget har regler om rett til å etablere tjenesteytende selskaper i et medlemsland for å yte tjenester over landegrensene uten å måtte etablere seg i vertslandet. Videre inneholder direktivet bestemmelser om administrativt samarbeid mellom tilsynsmyndighetene i

opprinnelseslandet og vertslandet samt tiltak for å forbedre tjenestenes kvalitet, herunder informasjonsplikt for tjenesteyter, forsikringsplikt og garantier.

De mest omstridte punktene har vært anvendelsesområdet, opprinnelseslandsprinsippet, utstasjonering av arbeidstakere og usikkerhet knyttet til deres lønns- og arbeidsvilkår samt muligheten for vertslandet til å utøve kontroll med disse arbeidstakernes vilkår.

Europaparlamentet greide imidlertid å få vedtatt et kompromissforslag fremmet av EPP (de konservative) og PES (sosialistpartiet) på de mest omstridte punktene. Kompromisset innebar at anvendelsesområdet ble ytterligere strammet inn, slik at følgende tjenester nå er unntatt fra direktivet:

- tjenester av allmenn interesse slik disse defineres av medlemsstatene
- finansielle tjenester
- elektroniske formidlinger
- alle typer transporttjenester
- havnetjenester
- de fleste advokattjenester
- helsetjenester
- audiovisuelle tjenester
- pengespill
- sosiale tjenester, bl.a. barnehaver
- vikarbyråer
- vaktelskaper

Opprinnelseslandsprinsippet i artikkel 16 ble fjernet og erstattet med "Frihet til å yte tjenester". Parlamentets tekst innebærer at vertslandets regler kan anvendes dersom dette kan begrunnes ut fra fire hensyn; offentlig orden, offentlig sikkerhet, helse og miljø. Det hindrer heller ikke medlemsstatene fra, i overensstemmelse med fellesskapsretten, å anvende egne regler for tilsetningsvilkår, herunder reglene i kollektive avtaler.

Opplistingen av de fire hensynene må anses som uttømmende. I tillegg går det frem at de vanlige kravene til ikke-diskriminering og proporsjonalitet må respekteres

I opplistingen over hva vertslandet ikke kan kreve av tjenesteyter ble forbudet mot å kreve at tjenesteyter må oppgi kontaktdresse eller navn på representant fjernet

Kommisjonen la fram sitt reviderte forslag den 4. april. Forslaget bygger på kompromisset som ble vedtatt i Parlamentet i februar, men med enkelte mindre endringer. For eksempel er unntaket for sosiale tjenester snevret inn i forhold til Parlamentets tekst. Det er nå gitt en uttømmende oppregning av hvilke sosiale tjenester som kan unntas fra direktivets anvendelsesområde (social housing, childcare and support) mens Parlamentet hadde unntatt sosiale tjenester generelt, og angitt noen eksempler. Kommisjonen har senere utgitt en kommunikasjon om sosiale tjenester av allmenn interesse.

Kommisjonen godtok at helsetjenester, inkludert apotekttjenester, unntas fra direktivets anvendelsesområde. Dette gjelder både private og offentlige helsetjenester. Samtidig varslet Kommisjonen at de vil ta et separat initiativ for å regulere pasientmobilitet og refusjon av helseutgifter. Det ble også godtatt at tjenester av allmenn interesse faller utenfor tjenstedirektivet, mens tjenester av allmenn økonomisk interesse omfattes av direktivet.

Kommisjonen aksepterte dessuten at audiovisuelle tjenester, pengespill, vikarbyråer og private vakttjenester unntas fra direktivet anvendelsesområde.

I konkurranseevnerådets møte den 29. mai kom man til politisk enighet om tjenstedirektivet. Denne vil bli formelt vedtatt i et senere møte. Alle medlemsstatene unntatt Litauen, stilte seg bak Rådets forslag. Rådets forslag skiller seg ikke særlig fra Kommisjonens reviderte tekst, men det ble foretatt en skjerping hva gjelder unntak i forhold til hva som anses som urimelige hindre for grensekryssende tjenester. Medlemslandene skal i henhold til Rådets forslag, foreta en gjennomgang av nasjonalt lovverk på området og rapportere resultatet til Kommisjonen. Hensikten skal være å motvirke nasjonal proteksjonisme som går lengre enn de godkjente unntakene. Forslaget går nå videre til annen gangs behandling i Europaparlamentet, noe man regner med vil skje i løpet av høsten.

Behandlingen av tjenstedirektivet er også interessant sett fra et institusjonelt perspektiv. Det er Parlamentet som har tatt føringen i denne saken, og gjennom å vedta et bredt kompromiss har det lagt premissene for den endelige direktivteksten. Rådet ble henvist til å følge Parlamentet i alle prinsipielle spørsmål, dersom det ønsket et direktiv på dette området. Tjenstedirektivet kan derfor også ses som det fremste eksempel på Parlamentets økte vilje til å bruke den kompetanse den er tillagt gjennom EF-traktaten.

1.5. Status for forslaget til nytt arbeidsmarkeds og sosialpolitisk handlingsprogram 2007-2013 (Progress)

I løpet av våren ble det klart at det nye PROGRESS-programmet, med all mulig sannsynlighet, nå vil starte som planlagt 1. januar 2007. Det hadde tidligere vært mer enn antydning at programmet kunne bli forsinket. At programmet nå er i rute, skyldes flere forhold: EU-lederne og EU-institusjonene har blitt enige om langtidsbudsjettet 2007-13 som er en forutsetning også for EU-programmene, Rådet godtok Parlamentets (EP) endringer og påplussinger etter første gangs behandling i EP og forliksprosedyren som var antatt å komme i desember, kunne dermed unngås. Annen gangs behandling i EP regner man med vil starte i september. Den endelige beslutningen om programmet og dets økonomiske ramme forventes å foreligge i oktober.

Rådet godtok EPs krav om å øke budsjettet med 100 mill € Totalbudsjettet for PROGRESS blir dermed 743 mill € Av dette skal 27% brukes til sysselsetting, 30% til trygd og velferd, 23% til ikke-diskriminering, 12% til likestilling mellom menn og kvinner og 8% til arbeidsmiljø. I tråd med EPs krav går de økte utgiftene i hovedsak til likestilling, og da i første rekke til arbeidet med integrering av likestillingsperspektivet i alle deler av programmet.

1.6 Arbeids- og sosialpolitiske prioriteringer for EUs finske formannskap

Arbeidsmarked, sosial og velferdspolitik

Finland overtok formannskapet i EU for perioden 1. juli 2006 og ut året. Tyskland overtar fra nyttår. På arbeids- og sysselsettingsområdet er hovedprioriteten arbeidstidsdirektivet. Finland er det femte formannskapet på denne saken, og de er nødt til å komme opp med en løsning til rådsmøtet den 30. november.

Demografi er gitt høy prioritet av Finland. Kommisjonens melding om demografiske utfordringer kommer i september og finnene vil identifisere tiltak som bør iverksettes, først og fremst i perioden 2006-2010 under Lisboapaplyen, men også utover 2010 for å møte det faktum at vi lever lengre og føder stadig færre barn. Pensjonssystemer, velferdsordninger, fleksibelt arbeidsmarked, barne- og familiepolitiske tiltak vil være sentrale stikkord i dette arbeidet.

Grønnboka på arbeidsrett er nå forventet ferdig i månedsskiftet september/oktober. Den vil som tidligere nevnt omhandle nye arbeidsformer og arbeidsforhold, men også noe om balansen mellom fleksibilitet og sikkerhet. Finland vil presentere den på det uformelle toppmøtet som er lagt til Helsinki 20. oktober.

Globaliseringsfondet er ikke EØS-relevant, men man regner med det blir en høyaktuell sak i EU denne høsten. Fondet skal dempe "sjokket" ved at arbeidsplasser flyttes ut av EU i lys av globaliseringen. Pengene skal tas fra eksisterende EU-midler og gå til bl.a. kompetansehevende tiltak for ansatte som mister jobben i store bedrifter. Finland vil videre fokusere på det sosiale aspektet ved globaliseringen, i lys av Kommisjonens melding om *Decent Work*.

Det gjenstår mye arbeid med implementeringen av forordning 883 (som erstatter 1408/71 - koordinering av statlige trygdeytelser). Finland vil gi dette arbeidet topp prioritet i Rådet denne høsten. Finnene mener Østerrike har gjort et godt stykke arbeid under sitt formannskap, at mange "kapitler" har blitt lukket, og vil stå på minst like hardt under sitt formannskap. Mye av tilpasningene kan synes tekniske, som hvilken informasjon bør man få kun i elektronisk versjon, men dette er et tidkrevende og viktig arbeid som krever full enstemmighet. Finland håper å lukke 11 artikler i løpet av sin periode.

Finland vil også følge opp arbeidet med flexicurity som ble igangsatt under Østerrikes formannskap. Hvordan kan et forbedret arbeidsliv og arbeidsmiljø bidra til høyere produktivitet og sysselsettingsrate, er sentrale problemstillinger? Her må arbeidsrett, helse-, miljø- og sikkerhet ses i sammenheng med hvordan landene innretter sosial- og velferdspolitikken. Prinsippene for EUs flexicurity skal være klare i begynnelsen av 2007, under det tyske formannskapet. Det gir Finland en klar pådriverrolle i det videre arbeidet med flexicurity.

Arbeidsrett

Finland arvet arbeidstidsdirektivet, en sak de gjerne hadde sett blitt løst under det østerrikske formannskapet. Arbeidstidsdirektivet har så langt vært håndtert av fire formannskap og det har vist seg særdeles vanskelig å komme opp med løsninger som kan aksepteres av det nødvendige flertallet i Rådet. Det finske formannskapet har imidlertid gitt arbeidet høy prioritet, og sier det nå er viktig å komme til enighet, ikke minst pga. EF-domstolens domsavsigelser om vakt på vaktrom/hvilende vakt. Men også fordi bruken av opt out brer om seg så lenge man ikke har kommet frem til en omforent løsning. Europaparlamentet har sagt at de ikke vil starte sin annen gangs behandling av forslaget før Rådet har gitt sine signaler.

Finnenes oppfølging av arbeidstakermobilitet vil også skje ved oppfølging av direktivforslaget om flyttbare tjenestepensjoner. Dette arbeidet vil imidlertid ikke bli ferdigstilt under det finske formannskapet.

Arbeidet med vikarbyrådirektivet står stille, og det finske formannskapet kommer ikke til å gi denne saken prioritet med mindre Kommisjonen tar et initiativ.

Likestilling

Finnene vil arbeide for at det blir gjort endelig vedtak i saken om et europeisk likestillingsinstitutt, slik at det kan bli operativt tidlig i 2007. Det er fortsatt ikke enighet om styret sammensetning. Kommisjonen og Parlamentet ønsker et mindre, men effektivt styre på ni medlemmer, mens Rådet ønsker at styret skal ha en representant fra hvert medlemsland. Likeså regner man med at lokaliseringen av instituttet vil skape debatt. Både Estland, Slovakia, Tsjekkia og Slovenia har meldt sin interesse for likestillingsinstituttet.

Det finske formannskapet vil presse på for å få gjennomført likestillingspakten som ble vedtatt på årets vårtoppmøte. Finland vil dessuten fokusere på likestilling og muligheten for å kombinere arbeidsliv og familieliv. Mannsrollen vil bli viet spesiell oppmerksomhet.

Uformelt likestillingsministermøte vil finne sted i begynnelsen av oktober og hovedtema vil være "Women in decisionmaking". De vil også arrangere en EUROMED Ministerkonferanse hvor temaet vil være kvinnenes rolle i samfunnet. Konferansen er lagt til Istanbul, og formannskapet håper likestillingsministrene vil prioritere deltakelse på denne konferansen.

1.7 Status for utplassering av nasjonale eksperter

Norge har fire nasjonale eksperter i DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. De er knyttet til følgende områder:

- Seksjon for sosialpolitikk og fattigdomsbekjempelse
- EURES (employment service/arbeidsformidling)
- Sysselsettingsprogrammet (sysselsettingsstrategien/Employment Strategy)
- Likestillingsprogrammet

2. Arbeidsmarkedssaker

2.1 Sysselsettingssituasjonen

EU-landene sliter fortsatt med høy ledighet: rundt 19 millioner er ledige (9%), samtidig som 92 millioner mellom 15-64 år regnes som inaktive. EU som helhet er dermed langt fra å nå målene i den europeiske sysselsettingsstrategien, som nå er vel integrert i Lisboastrategien.

I januar presenterte kommisjonspresident Barroso Kommisjonens synteserapport om medlemslandenes måloppnåelse mht. sysselsetting og økonomisk vekst. Som kjent satte EUs statsledere seg i 2000 målet å bli "den mest konkurransedyktige og kunnskapsbaserte økonomi i verden, samtidig som det skal skapes flere og bedre jobber, og større sosial samholdighet". Prosessen drives fremover hovedsaklig ved virkemidlet målstyring (open method of coordination). Ved hvert vårtoppmøte evalueres medlemslandenes fremdrift på de mange ulike mål og indikatorer, og blir enig om veien videre. Etter flere år med manglende fremgang (og en stadig sterkere erkjennelse av hvor fort globaliseringen utvikler seg og de demografiske utfordringer EU står overfor), ble Det europeiske råd enig på vårtoppmøtet 2005 om å relansere strategien med et sterkere fokus på økonomisk vekst og sysselsetting, og

strategien ble oppdøpt til strategi for vekst og sysselsetting (der retningslinjene for sysselsetting ble integrert med retningslinjer for økonomisk vekst).

Kommisjonen melder at EU landene i 2005 har gjort fremgang, men at det fremdeles er mye ugjort. Tonen er likevel mer optimistisk enn på samme tid i fjor. Alle land har utarbeidet konkrete nasjonale reformprogrammer, og av de nordiske land trekkes Danmark frem og roses for gode økonomiske resultater og sin ambisiøse og konkrete reformplan. Det understrekes at EU har virkemidlene for å nå målene, men at fokus nå må settes på nasjonal gjennomføring og politisk vilje til handling.

Kommisjonen identifiserer fire prioriterte områder for videre utvikling og handling: utdanning/forskning/innovasjon, små og mellomstore bedrifter, energiforsyning og -sysselsetting.

Kompetanseheving, utdanningstiltak, aktiv alderdom og fjerning av barrierer for deltakelse i arbeidslivet fremheves som viktige elementer i en aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Det siste elementet har fått økt vind i seilene, der Kommisjonen nå for alvor ber medlemslandene å gjøre det lettere for særlig kvinner å delta mer i arbeidslivet ved å se på familiepolitikk generelt, barnehagedekning og andre tjenestetilbud som kan gjøre det enklere for kvinner å velge yrkesaktivitet. Kombinasjon av jobb og familieliv er et tema det fokuseres mer på, samt hvordan legge forholdene til rette for at flere eldre arbeidstakere får mulighet til å delta lenger i arbeidslivet. EU har også besluttet at enhver som har forlatt skole og utdanning skal tilbys jobb, lærlingeplass eller annen utdanning innen 6 mnd fra slutten av 2007. Fra 2010 skal disse tilbudene gjelde etter 4 måneder.

Selv om tonen er mer optimistisk, gjenstår mye nasjonal gjennomføring. På sysselsettingssiden fokuseres det igjen på "nordiske" verdier som aktiv arbeidsmarkedspolitikk, satsing på kompetansehevende tiltak og økt fokus på barne- og familiepolitikk slik vi etter hvert har blitt vant til i Norden.

EUs retningslinjer for sysselsetting i 2006 forble uendret i forhold til de langtidsretningslinjer som ble vedtatt for perioden 2005-2008.

2.3 Flexicurity – den nordiske vei

Høsten 2005 diskuterte EUs stats- og regjeringssjefer ulike sosiale modeller i Europa. Det har bortsett fra en konferanse i Østerrikes regi, vært mindre fokus på dette i 1. halvår 2006. I stedet har man diskutert sosiale modeller gjennom arbeidet med flexicurity.

Det siste året har det blitt sagt og skrevet mye om den "nordiske" modellen, som i EU, nærmest er synonymt med flexicurity. Spørsmålet er om dette kun er en mote som erstattes raskt av et annet konsept? Ved at Kommisjonen nå varsler et toppmøte med stats- og regjeringssjefene innen utgangen av 2007 om nettopp flexicurity, tyder dette på at interessen er langt mer enn et blaff. Selve begrepet og de ulike komponentene i den nordiske velferdsmodellen, vil dermed stå på EUs dagsorden i minst 2 år til.

Særlig den nordiske modellen har fått mye positiv oppmerksomhet fordi den anses å kombinere høy grad av sosial trygghet, aktiv arbeidsmarkedspolitikk og en passe dose fleksibilitet på arbeidsmarkedet. I denne kontekst har begrepet flexicurity blitt trukket fram som en god modell: et fleksibelt arbeidsmarked og lovgivning kombinert med gode sosiale

ordninger. Det er særlig Danmark som er eksponent for denne modellen. Samtidig tillegges det stor vekt at de nordiske land har lav ledighet, er konkurransedyktige og produktive, men er langt fra "usosiale" som mange land på Kontinentet anser Storbritannia å være. I hvilken grad elementer kan, og om det er ønskelig å "eksportere" elementer av den nordiske modell er et omdiskutert politisk tema.

Danmark har det siste halvåret ledet en rådsarbeidsgruppe for å utarbeide en rapport som skal danne grunnlag for forslag til felles prinsipper for flexicurity som skal foreligge i begynnelsen av 2007. Rapporten ble presentert på rådsmøtet for arbeids- og sosialministre 1. juni, og kommissær Spidla uttalte da at relanseringen av Lisboastrategien var tett knyttet til flexicurity-tankegangen og oppfordret landene til å ta hensyn til dette ved utarbeidelsen av de kommende nasjonale reformprogrammer.

Det gjenstår fortsatt mye arbeid med en felles forståelse av hva flexicurity innebærer, og om det i hele tatt lar seg gjøre å overføre til en rekke land. EU er igjen delt i to: flere land med Storbritannia i spissen synes nok rapporten fokuserer alt for mye på security, men den andre fløyen med Frankrike og Belgia i spissen, synes det er for mye vekt på fleksibilitet. EU-landene er, som med arbeidstidsdirektivet delt i to leire, de som vektlegger et sett sosiale verdier de anser som helt grunnleggende og som ikke kan fravikes, og de som ser de samme verdier som "hindringer" for økonomisk vekst, høyere sysselsetting og sikring og finansiering av fremtidens velferdsordninger.

2.4 Fokus på arbeidstakermobilitet

2006 er EUs år for arbeidstakermobilitet. Året ble lansert med en stor konferanse 20. februar. Norge var representert på åpningen. En rekke konferanser, workshops o.l. skal sette søkelyset på borgerens rettigheter, muligheter og hindringer for arbeidstakermobilitet innenfor EØS. Mobiliteten i EU er lav, under 2 %. Kommisjonen ønsker derfor å oppfordre til å gjøre det lettere å ta jobb i et annet land. En bakenforliggende årsak er den store ledigheten i noen EU land, mens andre land trenger arbeidskraft.

Kommisjonen fokuserer også på mobilitet nettopp i 2006 fordi landene innen 30. april måtte bestemme seg for om overgangsordningene på arbeidsmarkedet for arbeidstakere fra sentral- og Øst-Europa skulle forlenges eller ikke.

Norge deltar ikke i mobilitetsåret, men har gjennom EURES og EIM-programmet mulighet til å søke på enkelte prosjekter. Norge har allerede gjennom EURES deltatt på markeringen av mobilitetsåret.

2.5 Overgangsordninger

Da 10 nye land ble medlemmer av EU 1. mai 2004 ble det bestemt at overgangsordninger på arbeidsmarkedet kunne innføres for å unngå at det ble for mye friksjon og ubalanse på det nasjonale arbeidsmarkedet. Alle "gamle" EU land innførte restriksjoner, unntatt Sverige, Irland og Storbritannia. Som de 12 EU-landene med overgangsordninger måtte også Norge innen 30. april 2006 bestemme seg for om ordningene skulle videreføres. Som kjent vedtok Norge å forlenge overgangsordningene i inntil tre år. Dette skjedde samtidig med regjeringens lansering av en handlingsplan mot sosial dumping. Spania, Portugal, Hellas og Island opphevet sine overgangsordninger fra 1. mai 2006, mens Nederland opphever sine ordninger fra 1.1.2007.

Kommisjonen slo i en rapport fast at arbeidsinnvandringen fra de nye medlemslandene i sentral- og østeuropa (EU 10) til de ”gamle” EU-landene (EU 15) har vært liten eller mindre enn antatt, at innvandringen har hatt positive konsekvenser for arbeidsmarkedet, at land uten overgangsordninger har opplevd større økonomisk vekst, jobbskaping og fall i ledigheten, og at det ikke er en sammenheng mellom overgangsordninger og antall innvandret arbeidskraft. Det er tilbud og etterspørsel som styrer arbeidsinnvandringen, slår Kommisjonen fast, og anbefalte medlemslandene om seriøst å vurdere grunnlaget for å beholde overgangsordninger etter 1. mai 2006. I gjennomsnitt utgjorde arbeidstakere fra EU 10 mindre enn 1% av den yrkesaktive befolkningen (15-64 år) i EU 15. Unntakene var Østerrike med 1.4% og Irland med 3.8% .

Et av de omstridte temaer i diskusjonen om forlengelse eller ikke, har vært ”sosial dumping”. Fremmer eller hemmer overgangsordningene ”sosial dumping”? Dette spørsmålet strides det fortsatt om. Kommisjonen pekte på at rigide ordninger fører til oppblomstring av svart arbeid. Polske rørleggere og andre grupper håndverkere kommer til EU 15 uansett, fordi landene har behov for dem. Men mange arbeider svart, og får dermed ikke tilgang på rettigheter som følger av lov- og avtaleverk. Mange hevder at dette er den reelle sosiale dumping.

Andre sier tvert imot; overgangsordninger, dvs. en form for registrering eller forhåndsgodkjennelse, er en garanti mot sosial dumping, det gir nasjonale myndigheter både mulighet og plikt til å påse at nasjonale lover og regler, og utestasjoneringdirektivets bestemmelser for utsendte arbeidstakere håndheves

Som Kommisjonens rapport viste, er det stor forskjell på de ulike overgangsordningene. Den norske varianten går for å være mild, mens andre land har tunge prosedyrer med lang saksbehandlingstid. Storbritannia har ikke overgangsordninger pr. definisjon, men har likevel et registreringssystem etter at arbeidstakere har kommet til landet.

Enkelte land har valgt å løfte overgangsordningene for visse sektorer og bransjer, eller for spesielle geografiske regioner. Overgangsordninger eller ikke, arbeidstakere som befinner seg ulovlig i landene, svart arbeid og falske arbeidskontrakter representerer kjernen i problemer knyttet til innvandret arbeidskraft. Dette er en erkjennelse flere og flere land har kommet til gjennom debatten om regulering av arbeidsmarkedet etter østutvidelsen.

3. Helse-, miljø og sikkerhet

3.1 Muskel- og skjelettskader

De sosiale parter ble ikke enige om forhandlinger. Det forventes at Kommisjonen vil presentere et forslag i løpet av 2006. Arbeidslives parter vil muligens følge opp med utfyllende retningslinjer.

3.2 Optisk stråling

Etter behandling i forlikskomiteen vedtok Europaparlamentet (EP) og Rådet direktivet om optisk stråling. Grunnen til uenigheten var at EP ønsket at effekten av naturlig sollys på øyer og hud skulle reguleres av nasjonal lovgivning, mens Rådet ønsket at dette forholdet skulle reguleres i EU-direktivet. I forliksbehandlingen ble man imidlertid enige om at effekten av

sollys skal lovreguleres nasjonalt. Direktivet fastsetter minimumskrav til forebygging, tidlig diagnose og hvordan man unngår langtidseffekt på øyer og hud fra optisk stråling i form av ultrafiolett, synlig og infrarødt lys fra lasere og infrarøde lamper. Det er også fastsatt grenseverdier og innført rettigheter for arbeidstakerne om informasjon, opplæring, konsultasjoner og helsesjekk. Det er dessuten stilt krav til arbeidsgiverne om å gjøre risikovurderinger.

Vedtaket i EP ble gjort 16. februar og i Rådet den 23. februar. Det fjerde direktivet om fysiske agenser er dermed på plass. Tidligere er det vedtatt direktiver om vibrasjon, støy og elektromagnetiske felter og bølger.

3.3 Ny strategi for helse-, miljø og sikkerhet 2007 – 2012

Kommisjonens arbeid med nye strategi for helse-, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen for perioden 2007 – 2012 er forsinket. Man forventer nå at kommunikasjonen ikke vil foreligge før i november/desember, og det er derfor tvilsomt om den kan diskuteres på rådsmøtet for arbeids- og sosialministrene 30. november. Det som er kjent så langt, er at den ikke vil inneholde mange nye forslag til tiltak, men heller fokusere på bedre gjennomføring i medlemslandene.

3.4 REACH

REACH er EUs nye kjemikalielovgivning og som innebærer mer testing og bedre merking. Forslaget var i starten kontroversielt i den kjemiske industrien. Ved parlamentsforhandlingen i desember ble det vedtatt en del forslag som svekker det opprinnelige forslaget ved at en rekke stoffer i mindre kvanta ikke lenger trenger å testes. Miljørådet kom frem til en felles holdning i slutten av juni. Europaparlamentet har startet annen gangs behandling av saken, og ifølge rapportøren på saken gjenstår ikke mange vanskelige spørsmål. Av punkter som bør nevnes er bl.a. styrking av bestemmelsene om næringslivets aktsomhetsplikt, registrering (informasjon og risikovurdering) stort sett tilfredsstillende, men behov for en viss styrking av kjemikalier i mengder 1-10 tonn, men hvor autorisasjon uten tvil vil bli det vanskeligste. Særlig gjelder det krav til substitusjon.

Hva angår forholdet mellom REACH og arbeidsmiljølovgivningen, sies i artikkel 2 i REACH at den ikke vil berøre denne, men derom hersker det en viss usikkerhet. Enkelte land mener det er nødvendig med en gjennomgang for å sikre seg om at det ikke er konflikter mellom de to regelsettene.

4. Arbeidsrettslige saker

4.1 Arbeidstid

Revisjon av arbeidstidsdirektivet (2003/88/EF)

Revideringen av arbeidstidsdirektivet har også i 1. halvår i år vært den mest krevende saken på det arbeidsrettslige området. Rådet for arbeids- og sosialministrene greide heller ikke denne gangen å bli enige da saken var oppe til behandling 1. juni.

Til tross for at Rådet holdt på helt til midnatt og to nye forslag fra formannskapet ble fremlagt underveis, ble det ingen politisk enighet. Selv om enkelte land og Kommisjonen uttrykte et mer fleksibelt syn på opt-out (dvs. unntak fra maksimal ukentlig arbeidstid på 48 timer),

bekreftet møtet at Rådet er delt i to leire på dette punktet. Til gjengjeld synes det å ha blitt allment akseptert at det bør overlates til hvert enkelt land å tolke direktivet med hensyn til om arbeidstiden skal beregnes pr. kontrakt eller pr. individ.

Kommisjonen og formannskapet hadde advart mot konsekvensene av manglende enighet, særlig sett i lys av SIMAP/Jaeger - dommene ("on call" problematikken). Tyskland hadde denne gangen vært mer konstruktiv og inntatt mindre bastante holdninger enn tidligere og påtatt seg kompromissrollen. Luxembourg derimot, hadde på vegne av 11 land uttalt at de ikke kunne være fleksible på opt-out og stått fast på kravet om at den må fases ut. I tillegg til Luxemburg besto denne gruppen av Portugal, Spania, Italia, Belgia, Kypros, Ungarn, Hellas, Frankrike, Sverige og Finland. Disse landene viste også til Europaparlamentets sammenfallende syn på saken. Estland, Slovakia, Malta og Polen hadde støttet Storbritannia i kampen om å beholde opt-out. Nederland hadde pekt på at en direkte konsekvens av uenigheten, og dermed manglende løsning på SIMAP/Jaeger, vil være økt bruk av opt-out. Flere land med det østerrikske formannskapet og Tyskland i spissen hadde uttrykt sterk irritasjon over at en historisk sjanse til å komme til enighet var forspilt og hadde uttrykt skuffelse over Rådets manglende kompromissvilje.

Hva gjelder den videre fremdrift ser det nå ut til at man må erkjenne at det fra britenes side er et urokkelig krav at opt-out skal bestå. En oppsplittet behandling av direktivet har også vært overveid slik at man skiller ut SIMAP/Jaeger delen og så behandler opt-out spørsmålet separat. Flere land er skeptiske til en slik løsning, men også i Kommisjonen er det stor motstand mot dette. Den største motstanden mot en slik behandling vil likevel være i Parlamentet. Arbeidstidsdirektivet behandles etter medbestemmelsesprosedyren og er derfor helt avhengig av parlamentets støtte, og man regner derfor med at en oppsplitting av behandlingen ikke er en farbar vei.

Det ser imidlertid ut til at diskusjonen om arbeidstiden skal beregnes pr. kontrakt eller pr. individ nå er tilbakelagt. Kommisjonen hevder fortsatt at arbeidstidsdirektivet skal forstås dit hen at arbeidstiden skal beregnes pr. individ, men ser ikke noen grunn til å utdype dette nærmere i direktivet, da det aldri har vært problemer eller saker på denne bestemmelsen.

Saken går nå videre til det finske formannskapet, det femte i rekken. De vil få en tøff utfordring, først og fremst i å få de to leirene til å snakke sammen, men også i å få frem at alternativet ikke er å beholde opt out eller å fase den ut, men heller om opt out skal beholdes som i dag, eller om den skal beholdes innenfor strengere rammer, for eksempel om det skal innføres et absolutt tak for hvor mye en arbeidstaker under opt out kan arbeide i løpet av en uke. En tøff jobb i en situasjon som synes svært fastlåst med to leire hvor ingen vil være den første til å "gi seg".

Parlamentet har uttalt at det ikke vil foreta sin andre lesning før Rådet har sagt sitt, og man regner da med at det vil være en viss imøtekommenhet overfor Rådets eventuelle posisjon. Dog ikke større imøtekommenhet enn at man regner med å havne i en forlikprosedyre.

Rådet har nå sin siste sjanse til å komme til enighet i saken, dvs. at de må komme til enighet i rådsmøtet 30. november. Det er imidlertid knyttet store forhåpninger til at det finske formannskapet vil komme opp med en løsning. Saken skulle vært diskutert under lunsjen på det uformelle ministermøtet i Helsinki i juli, men i og med at britene uteble fra møtet, ble det heller ingen diskusjon om arbeidstidsdirektivet.

Andre arbeidstidsspørsmål

Europaparlamentet (EP) og Rådet har vedtatt regler for harmonisering av visse bestemmelser på sosialområdet innen veitransport for gjennomføring av Rådets forordninger (EØF) 3820/85 og 3821/85 og vedtatt nye regler for kjøre- og hviletid for sjåførere. Direktiv 88/599/EF er vedtatt opphevet.

Beslutningen kom etter en forlikprosedyre mellom EP og Rådet. Det ble enighet om følgende punkter:

- En obligatorisk daglig hviletid på 11 timer, alternativt kan den deles i to; en periode på minst tre timer uforstyrret hviletid, mens den andre må være på minst 9 timer.
- Det er tatt inn en henvisning til arbeidstidsdirektivets betydning for veisikkerhet og arbeidsbetingelser samt en bemerkning om at spørsmål om risiko som følge av kjøretrøtthet bl.a. skal løses ved gjennomføring av arbeidstidsdirektivet.
- I stedet for sanksjoner, ble det enighet om å lage en felles liste over overtredelser. Følgende blir betraktet som alvorlige overtredelser:
 - Å overskride den maksimale daglige seksdagers eller fjortendagers kjøretidsbegrensning med mer enn 20%
 - Å overtre reglene om den minimale daglige eller ukentlige hviletidsperiode med mer enn 20%
 - Å overtre reglene om minimumspauser med mer enn 33%
 - Å benytte fartsskriver som ikke er i samsvar med forordningen.

4.2 Utestasjoneringsdirektivet (96/71/EF)

Utestasjoneringsdirektivet (96/71) tjener to hensikter, å sikre retten til å levere grensekryssende tjenester i EUs indre marked samt beskytte arbeidstakernes rettigheter og hindre sosial dumping. Det siste innebærer at en utestasjonert arbeidstaker skal følge vertslandets bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår hva angår minimumslønn, maksimal arbeidstid og minimum hviletid, minimum betalte feriedager, HMS, og beskyttelse for gravide kvinner og kvinner som nylig har født samt for barn og unge.

Da all tekst om utestasjonering av arbeidstakere ble tatt ut av tjenstedirektivet ble diskusjonen i enda større grad enn tidligere flyttet over til utestasjoneringsdirektivet. Parlamentet har over flere år etterlyst større aktivitet fra Kommisjonenens side om å følge opp direktivets klausul om å evaluere direktivet med tanke på nødvendige endringer. I sin første rapport 2003 uttalte Kommisjonen at det var en del praktiske problemer med implementeringen av direktivet, men at de ikke var av en slik karakter at det var nødvendig med lovendringer. Parlamentet så nok noe annerledes på dette og sin resolusjon fra januar året etter, sies det at situasjonen er kritisk og at kommisjonen må gjøre en ny evaluering. Dette fordi EP finner at direktivet mislykkes i å nå målsettingene, og at Kommisjonen derfor, i samarbeid med arbeidslivets parter, må gjøre en mer dyptgående evaluering med forenkling og forbedring av direktivet for øyet. EP ba om at Kommisjonen måtte ha sin andre evalueringsrapport klar innen utgangen av 2004.

Kommisjonen har hatt store problemer med å få innhentet nødvendig informasjon fra medlemsstatene og rapporten forelå først 4. april i år. EP har i løpet av vinteren og våren gjennomført en serie høringer hvor både Kommisjonen, arbeidslivets parter og arbeidsrettsekspertene har deltatt. Kommisjonen var innkalt til den første høringen 26. januar, men måtte tåle sterk kritikk fra EP for at rapporten ikke var ferdig.

Arbeidslivets parter derimot, redegjorde for sine erfaringer og ikke overraskende hadde de forskjellig oppfatninger av erfaringene med utestasjoningsdirektivet. UNICE ga uttrykk for at direktivet fungerer rimelig bra, og at problemer som er påvist må kunne løses ved utvidet administrativt samarbeid mellom landene. De støttet direktivet med unntak av at "selfemployed" er omfattet. Organisasjonen for små og mellomstore bedrifter sa seg enig med UNICE.

Arbeidstakersiden, ETUC, stilte spørsmål ved om regelverket blir etterfulgt, og mener det er behov for bedre gjennomføring i medlemslandene. Deres erfaring var dessuten at det er store diskusjoner om direktivet, men at svært få forstår innholdet i det. En annen erfaring var problemer knyttet til forståelsen av direktivet sett i forhold til at medlemsstatene har svært ulik arbeidsrettslovgivning. ETUC reiste spørsmålet om behov for harmonisering av enkelte regler på EU-nivå. De pekte også på at direktivet var fremforhandlet i et langt mindre EU med langt færre problemer enn dagens, hva angår respekt for vertslandets regler og lover. De reiste dessuten spørsmål om forståelsen av begrepet utsendt arbeidstaker, spesielt sett i forhold til "selfemployed" og midlertidig ansatte. Ingen av organisasjonene ba om endringer i direktivet.

Kommisjonens gjennomføringsrapport ble presentert 4. april, samme dag som Kommisjonens retningslinjer om forståelsen av direktivet ble presentert. Av rapporten fremgår det at direktivet er vanskelig og komplisert, minimumslønnsbegrepet er diffust fordi det ikke fremgår hva som skal regnes inn, problematisk at det ikke angir noen maksimaltid for godkjenning som utstasjonert, dessuten er arbeidstakerbegrepet problematisk fordi det mangler en enhetlig og tydelig definisjon. Rapporten tar dessuten opp forholdet til midlertidig ansatte og ulike forhold knyttet til kollektivavtaler.

Rapporten "druket" imidlertid i diskusjonene som oppsto omkring Kommisjonens retningslinjer om forståelsen av utestasjoningsdirektivet som ble presentert samme dag. Retningslinjene kom som en følge av at Parlamentet i sin votering over tjenstedirektivet tok ut all tekst knyttet til utstasjonering av arbeidstakere og annen arbeidsrettslig tekst. Av retningslinjene fremgår bl.a. at direktivet ikke kan forståes slik at et vertsland kan kreve at en tjenesteleverandør har en stedlig representant i landet. Heller ikke kan det kreves at tjenestetilbyder tilmelder seg et register, eller kreve autorisasjon.

EPs høring med arbeidsrettsekspertene viser at den svenske eksperten, Niklas Bruun, mener at Kommisjonens bruk av "case law" ikke er helt relevant for de konklusjonene den har trukket. EP har utarbeidet sin egen rapport hvor rapportøren, Schrødtter, sier seg uenig med Kommisjonen. Schrødtters uenighet går først og fremst på Kommisjonens bruk av case law, spesielt begrunnelsen for at et vertsland ikke kan kreve en stedlig representant for tjenesteleverandører. Schrødtter viser til at dette er helt nødvendig ut fra enkelte medlemslands muligheter til å videreføre sine kollektivavtalesystemer, og viser spesielt til det svenske systemet.

Schrødtters rapport er nå til behandling i EP og skulle vært i komiteen for arbeidslivsspørsmål 11. juli. Men på grunn av stor forslagsmengde er saken utsatt til september. Det er verdt å merke seg at når Parlamentet fjerner kontroversiell tekst om utstasjonering av arbeidstakere fra tjenstedirektivet, oppfattes det nå slik at Kommisjonen har tatt denne inn igjen i sine retningslinjer for hvordan utestasjoningsdirektivet skal forstås. Rapportøren har ikke samme fortolkning av direktivet, og de fleste medlemsland skal også ha uttrykt uenighet med Kommisjonens fortolkning. Signaler så langt tyder likevel på at selv om det er enighet om at

direktivet ikke virker helt etter hensikten, finner heller ikke EP på nåværende tidspunkt det formålstjenlig å kreve endringer i lovteksten. Bekymringen for å åpne for forhandlinger nå, kan være usikkerhet om det faktisk fører til forbedringer, eller om direktivet like gjerne kan bli svekket. Det forventes likevel sterke diskusjoner om utestasjoningsdirektivet utover høsten. En diskusjon som etter planen vil gå omtrent parallelt med EPs annen gangs behandling av tjenestedirektivet.

4.3 Modernisering og effektivisering av likestillingslovgivningen – Recastdirektivet

Recastdirektivet ble etter uformell forliksbehandling mellom Rådet og Europaparlamentet (EP) endelig vedtatt i EP 1. juni. Rådet gjorde sitt vedtak 8. desember i fjor. Formålet med recastdirektivet er å modernisere og forenkle fellesskapsretten for likestilling mellom kvinner og menn i arbeidslivet.

Saken har hatt lang behandlingstid da det har vært uenighet mellom medlemsstatene om flere forhold, men hvor likelønn og sammenligning av menns og kvinners lønninger har vært vanskeligst. Saken knytter seg til et par domsavgjørelser fra EF-domstolen som har slått fast at det ikke er noe i EF-traktatens artikkel 141, pkt. 1 som peker i retning av at bestemmelsens anvendelsesområde skal være begrenset til de situasjoner hvor menn og kvinner arbeider for samme arbeidsgiver (single source). Rådets forslag endte til sist opp med at man ikke nevnte noe om "single source", noe som EP var helt uenig i. Det var også stor uenighet om EPs krav og forslag til ny tekst. Bl.a. foreslo EP at det skulle stilles krav til arbeidsgiverne om kjønnsdelt statistikk, men også forslag om et punkt om rimelig foreldrepermisjon som en individuell rett for begge foreldre

EPs proaktive holdning i recastarbeidet kan begrunnes i ønsket om en ny og mer moderne likestillingslovgivning fremfor et recastdirektiv, noe de ikke fikk gjennomslag for. Situasjonen var imidlertid fastlåst mht. til "single source", og Rådet ga derfor det britiske formannskapet fullmakt til å forhandle frem en løsning med EP for å unngå å havne i en formell forliksprosedyre, noe også EP var interessert i. I den uformelle forliksprosedyren lovte Kommisjonen å ta inn et punkt om å bedre muligheten for å kombinere arbeid og familie i sitt veikart for likestilling. Dette er fulgt opp i veikartet som ble vedtatt 1. mars. Vårtoppmøtet fulgte dessuten opp med å vedta en likestillingspakt som i tillegg til å bedre likestillingen i arbeidslivet, også støtter opp under Lisboastrategien. Enkelte av EPs krav hadde dermed blitt imøtekommet på andre måter enn å legge alt inn i recast. Hva angår "single source" er det tatt inn en et punkt som sier at det er anerkjent at prinsippet om likelønn ikke er begrenset til sammenligning av kvinner og menn hos samme arbeidsgiver, men at det likevel må være en "single source" ved konkret sammenligning av lønn, da det ellers ikke vil være noen ansvarlig instans som kan gjenopprette forskjeller. Recast-direktivet erstatter følgende tidligere direktiv:

- Direktiv 75/117/EEC om likelønn
- Direktiv 76/207/EEC, endret ved direktiv 2002/737EC om lik behandling hva angår mulighet for arbeid, yrkesopplæring og forfremmelse samt arbeidsvilkår.
- Direktiv 86/378/EEC, endret ved direktiv 96/97/EC om lik behandling i ervervsmessige sikkerhetsordninger.
- Direktiv 97/80/EC, endret ved direktiv 98/52 bevisbyrde ved diskriminering på bakgrunn av kjønn.

4.4 Grensekryssende tariffavtaler

I Kommisjonens sosiale agenda 2005 – 2010 er grensekryssende tariffavtaler ett av tiltakene som er listet opp. Tiltaket er fra Kommisjonens side sett på som et viktig instrument for et effektivt europeisk arbeidsmarked. Iflg. Grensekryssende avtaler er ment å være frivillige og et supplement til eksisterende ordninger.

Kommisjonen har laget en rapport som bl.a. viser at

- grensekryssende avtaler er fremforhandlet på virksomhetsnivå
- de mest vanlig temaene er: Helse-, miljø og sikkerhet, opplæring og kvalifisering samt grunnleggende arbeidstakerrettigheter

De fremforhandlede tekstene er ikke av legal karakter på linje med kollektivavtaler, men har mer karakter av enighetsprotokoller, handlingsprogram og felles uttalelser. De er heller diskutert enn forhandlet frem. Halvparten av tekstene fokuserer på Europa, 1/3 er globale, mens 1/6 er utenfor Europa, men med europeiske elementer som f.eks. likestilling og restrukturering. To tredjedeler av avtalene er undertegnet av fagbevegelsens nasjonale hovedorganisasjoner, mens de på arbeidsgiversiden er undertegnet av direktør eller leder av firmaets hovedkvarter.

Det har i første halvår vært arrangert to seminarer om temaet hvor også arbeidslivets parter var invitert. Kommisjonens hensikt med møtet var å diskutere muligheten av et rammeverk for grensekryssende forhandlinger og avtaler, men understreket at et slikt rammeverk ikke skal erstatte eksisterende systemer, men være et supplement. Kommisjonen uttaler også at et slikt rammeverk forutsetter at arbeidslivets parter bidrar aktivt. Partene er så langt uenige om behovet for et rammeverk for grensekryssende tariffavtaler. UNICE ser ikke behovet for et slikt rammeverk, mens ETUC ønsker det.

Kommisjonen har sagt de vil følge opp saken med nye møter og seminarer.

4.5 Grønnbok om labour law

Grønnboka på arbeidsrett som skulle vært ferdig i fjor høst, men senere utsatt til mai 2006, er nå ytterligere utsatt og ventes ikke ferdig før i månedsskiftet september/oktober. Det betyr at høringsfristen vil bli satt til 31. desember.

Grunnen skal være at Kommisjonen ønsker å presentere den på et rimelig tidspunkt forut for det finske formannskapets uformelle toppmøte 20. oktober hvor flexicurity blir hovedtema. Det kan også være at Kommisjonen ønsker å se grønneboka i sammenheng med annen lovutvikling på arbeidsrettsiden, som bl.a. virksomhetsoverdragelse, arbeidstidsdirektivet og utstasjoningsdirektivet. Utarbeidelse av en grønnebok på arbeidsrettsområdet er forankret i den sosiale agendaen for 2005 – 2010. Kommisjonen presenterer her sine intensjoner om å lage en grønnebok på det arbeidsrettslige området på bakgrunn av utviklingen i arbeidslivet og på det arbeidsrettslige området. Hensikten var å analysere aktuelle utviklingstrender i nye arbeidsmønstre, og arbeidsrettens rolle i å møte denne utviklingen ved å tilby økt sikkerhet i arbeidsmiljøet og på arbeidsmarkedet.

Grønnboka skal nå ha hovedfokus på individuelle rettigheter mer enn rettigheter dekket av kollektiv arbeidsrettslovgiving. Problemer knyttet til ulike former for arbeidstilknytning og om det faktisk eksisterer et arbeidsforhold, og problemer knyttet til det å etablere et

arbeidsforhold under nasjonal lovgivning og praksis i medlemsstatene, skal være av de temaene som drøftes. Intensjonen med grønboka er også å bidra til en bred debatt om utviklingen av altomfattende "flexicurity –strategier.

4.6 Sosialdialogen

Partene i arbeidslivet, ETUC, UNICE, UEAPME og CEEP, vedtok i januar i år arbeidsprogrammet for perioden 2006 – 2008. De er enige om enten å forhandle om et inkluderende arbeidsliv, eller om livslang læring. Partene hadde et første møte om saken 28. juni uten at det ble tatt noen avgjørelse om hvilket forhandlingstema som bør velges. Neste møte er blir i november.

Forhandlingene om vold og trakassering på arbeidsplassen er i gang, men partene har problemer med å bli enige om forhandlingsgrunnlaget. Arbeidstakersiden ønsker at forhandlingene skal omfatte alle sider av vold på arbeidsplassen, mens arbeidsgiverne ønsker å begrense forhandlingene til ulike former for trakassering. Partene forventer at dette blir vanskelig, men det skal være god vilje på begge sider. Dersom partene ønsker å komme til enighet, må det skje før november. Det er ikke forventet at Kommisjonen vil foreta seg noe om partene ikke skulle komme til enighet.

Partene ble ikke enige om å forhandle om muskel og skjelettskader. Kommisjonen vil sannsynligvis komme med et forslag i løpet av året, og partene i arbeidslivet har bebudet at de vil se på muligheten til å følge opp med utfyllende retningslinjer

4.7 Troikamøtet med partene

Troikamøtet mellom EU og representanter fra arbeidslivets parter, UNICE/UEAPME, CEEP og ETUC før selve toppmøtet diskuterte bl.a. partenes nye arbeidsprogram for de neste tre årene hvor de vil fronte viktige saker for EU som demografiske utfordringer, livslang læring, inkluderende arbeidsliv, integrering av ungdom, flexicurity og hvilke utfordringer det vil innebære for arbeidsmarkedet. Partene har dessuten forpliktet seg til å forhandle om enten livslang læring eller integrering av vanskeligstilte grupper i arbeidsmarkedet.

På troikamøtet deltok representanter fra nåværende og de to innkommende formannskapene samt kommisjonspresident Barroso og kommissær Spidla. Arbeidslivets parter møtte med sine ledere på europeisk nivå og representanter fra organisasjonenes i formannskapslandet Østerrike og de to innkommende formannskapene, Finland og Tyskland.

5. Likestilling

5.1 Europeisk likestillingsinstitutt

Opprettelsen av et europeisk likestillingsinstitutt er fortsatt til behandling i Europaparlamentet. Diskusjonen dreier seg nå først og fremst om størrelsen på styret. Kommisjonen har foreslått et lite styre med 6 representanter, mens Rådet ønsker at det skal være en representant fra hvert medlemsland. Parlamentet har forsøkt å finne frem til et kompromiss og skal være innstilt på å øke antall styremedlemmer til 9, noe Kommisjonen finner akseptabelt. Det er derimot lite sannsynlig at Rådet vil være enig. Plassering av

instituttet vil bli avgjort av Rådet. Estland, Slovakia, Tsjekkia og Slovenia har meldt sin interesse for å få likestillingsinstituttet.

Instituttet skal støtte EU-institusjonene og medlemslandene i arbeidet med å bekjempe kjønnsdiskriminering og bidra til å fremme likestilling mellom kvinner og menn på alle områder innen unionen. Det var opprinnelig meningen at parlamentet skulle behandle saken i løpet av våren 2006, men uenigheten om styrets størrelse trekker ut, og det kan derfor tenkes at EP ikke vil behandle saken før til høsten. Likestillingsinstituttet er EØS-relevant.

5.2 EUs Likestillingspakt

Et svensk initiativ resulterte i at Frankrike, Spania, Finland, Tsjekkia, Danmark og Sverige fremmet et forslag om en europeisk likestillingspakt som ble vedtatt på årets vårtoppmøte. Målsettingene med pakten er å bidra til gjennomføring av EUs ambisjoner for likestilling mellom kvinner og menn slik den er nedfelt i traktaten. Men også til å bidra til at den potensielle europeiske arbeidsstyrken benyttes fullt ut, til å fjerne kjønnsforskjeller i yrkesdeltakelse og sosial beskyttelse samt møte de demografiske utfordringene ved å gjøre det enklere å kombinere yrkesdeltakelse og familieliv.

Hovedprioriteringene er:

- Tiltak for å fjerne kjønnsforskjeller og bekjempe stereotyper i arbeidsmarkedet
- Tiltak for bedre å kunne kombinere arbeidsliv og familieliv
- Tiltak for bedre styring av arbeidet med mainstreaming av likestillingsperspektivet og bedre evaluering av utviklingen.

Det forutsettes at Rådet og Kommisjonen evaluerer implementeringen av de nasjonale reformprogrammene for vekst og sysselsetting, likeså i den årlige utviklingsrapporten på Lisboastrategien.

5.3 EUs veikart for likestilling

Kommisjonen vedtok 1. mars sitt nye veikart likestilling mellom kvinner og menn for perioden 2006 - 2010. Det erstatter den tidligere Framework Strategy for equality between women and men (2001-2005). Strategiene utgjør en ramme og veikart for hele spekteret av EUs aktiviteter for likestilling på EU-nivå og vis a vis medlemslandene, kandidatland og samarbeidsland. Veikartet har 6 hovedsatsingsområder:

1. Økonomisk uavhengighet for kvinner og menn
(Økt sysselsetting blant kvinner, likelønn, kvinnelig entreprenørskap, kjønn og helse, bekjempe multippel diskriminering)
2. Harmonisering av arbeidsliv og familie
(Fleksibel arbeidstid/-organisering, utbygging av barneomsorg, eldreomsorg og omsorg for funksjonshemmede, tiltak for en bedre fordeling av omsorgen ved å øke menns deltagelse).
3. Lik deltagelse i beslutningsprosesser
(Økt andel kvinner i politikken, innen økonomi, i forskning og teknologi)
4. Eliminere kjønnsbasert vold og menneskehandel
5. Eliminere kjønnsbaserte stereotyper
(I utdanning, i opplæring og kultur, arbeidsmarkedet, i media)

6. Fremme likestilling i eksterne relasjoner (Implementering av likestillingsregelverket i nye medlemsland, kandidatland og potensielle kandidatland, fremme likestilling i nabolandspolitikken, i utenrikspolitikken og innen bistand).

5.4 Recast-direktivet

Dette er omtalt under punktet arbeidsrettslige saker.

6. Sosialpolitiske saker

6.1 Reformen av regelverket for koordinering av trygdeytelser i EU

Utfordringene på dette saksfeltet har som i 2. halvår i første rekke vært knyttet til forberedelsene til implementeringen av forordning 883/2004. Forordningen ble vedtatt i april 2004. Den vil ikke erstatte den gamle trygdeforordningen (1408/71) før vedtak av en egen implementeringsforordning foreligger. Kommisjonen har lenge arbeidet med forslag til en slik forordning og forslaget ble presentert i februar 2006. Den nye forordningen innebærer en rekke justeringer av det eksisterende koordineringsregimet, bl.a. en utvidelse av regelverkets nedslagsfelt og eksport av ledighetstrygd i opptil 6 måneder.

Rådet har i første halvår arbeidet intenst med de tekniske tilpasningene i implementeringsforordningen, et arbeid som fortsetter resten av året. Finland satser på å ”lukke” 11 artikler i sitt formannskap. Det kreves full enstemmighet blant medlemslandene på dette området, derfor er dette arbeidet ekstra tidkrevende.

EUs medlemsland har startet den tredje runden i bruken av den åpne koordineringsmetoden på det pensjonspolitiske området. Medlemslandenes pensjonsstrategi for den kommende toårs perioden ble sendt til Kommisjonen i medio juli 2005. Hovedmålet med de nasjonale handlingsplanene er å presentere tiltak for en realisering av EUs elleve pensjonspolitiske delmål. Disse er igjen en operasjonalisering av hovedmålet om at fremtidens pensjonssystemer må møte pensjonsmottakerens økonomiske grunnbehov, systemet må ha finansiell bærekraft over tid og må samtidig være i stand til å imøtekomme fremtidens demografiske, økonomiske og sosiale utviklingstrekk. Kommisjonens synteserapport ble publisert i desember 2005. Bruken av den åpne koordineringsmetoden på pensjonsfeltet vil som kjent fra og med 2006 inngå i en koordinert velferdspolitisk øvelse sammen med fattigdomsbekjempelse og helse.

Medlemslandene vil i september legge frem nasjonale reformplaner for Kommisjonen, der sosiale områder er en integrert del sammen med sysselsettingspolitikk. Reform av pensjonssystemer er en felles EU-målsetting, slik at de nasjonale systemene vil være bærekraftige i fremtiden. Når det er sagt, så er pensjonspolitikk et nasjonalt ansvar – hvem og hvordan skjer i det enkelte land. I siste halvår har Danmark og Portugal blitt enig om omfattende endringer i sine systemer.

6.2 Flyttbare tilleggspensjoner

I oktober 2005 fremmet Kommisjonen et forslag (COM 2005- 507) om forbedring av muligheten til å flytte rettigheter for tilleggspensjoner. Formålet er å fjerne mobilitets-

hindringer slik at det blir lettere å flytte innad i EØS uten å miste opparbeidede pensjonsrettigheter.

Rådet har i hele første halvår hatt en løpende dialog med Kommisjonen om forslaget. Flere endringer i det opprinnelige forslaget er ventet. En del EU-land peker på at forslaget griper inn i nasjonal lovgivning eller partenes rett til å avtalefeste pensjon. Det strides bl.a. om antall år som det må arbeides for å få rett til en tilleggspensjon, og om det bare er pengebeløpet eller om også andre rettigheter skal kunne overføres. Sverige og Danmark har levert et felles endringsforslag til Kommisjonen som skal sikre at partene i arbeidslivet ikke mister retten til å fremforhandle pensjoner.

Forhandlingene mellom Rådet og Kommisjonen er tidkrevende, og et endelig forslag er ikke ventet i løpet av året. Kommisjonen har signalisert at de vil ta hensyn til nasjonale ordninger. Det kreves full enstemmighet i Rådet for å få til et direktiv.

6.3 Demografisk utvikling

Et tema som har fått økt oppmerksomhet i EU det siste året er den demografiske utviklingen – det fødes stadig færre barn (gjennomsnitt 1.48) og folk lever stadig lengre. Hvordan kan fremtidens pensjoner og velferdsgoder finansieres i lys av denne utviklingen? I mars 2005 utga Kommisjonen et ”grønnpapir” ment som et diskusjonsnotat. Et hovedpoeng er at Kommisjonen setter i større grad nå fokus på barne- og familiepolitikk slik at jobb og familieliv lettere kan oppnås. En oppfølging i form av en Melding (Communication) om den demografiske utfordringen er varslet i september. Norge, kan på linje med alle EU-land, komme med innspill på meldingen. De skandinaviske land blir ofte trukket frem som ”vellykket” i demografiske sammenheng, og Kommisjonen er søkende etter de gode eksempler, hvor de enn måtte være å finne.

Det finske formannskapet fokuserer på temaet, og vil aktivt følge opp meldingen til høsten.

6.4 Fattigdomsbekjempelse

Ifølge Kommisjonens melding om status for EU-landenes trygde- og fattigdomspolitiske bestrebelser, som ble publisert i februar 2005, levde mer enn 68 millioner mennesker i 2002 i fattigdom eller i risiko for fattigdom. Dette tilsvarer ca. 15 prosent av EUs befolkning. Fattigdomsbekjempelse representerer derfor en betydelig politisk utfordring for EU. Fattigdom (dvs. hjemløshet) øker i Europas storbyer. Det er likevel over tid en tydelig dreining i Kommisjonens retorikk på dette feltet. Sysselsetting fremstår nå som et hovedinstrument for å bekjempe fattigdom ettersom dette medbringer inntekt, fremmer deltakelse i det sosiale liv og personlig utvikling, samtidig som det bidrar til å opprettholde tilstrekkelige levekår i alderdommen gjennom pensjonsgoder. Ifølge Kommisjonen er det syv nøkkelprioriteringer som skal bidra til en reduksjon av fattigdomsproblemet i EUs medlemsland:

- Arbeidsdeltakelsen må økes
- Velferdssystemene må moderniseres
- Etablering av effektive arbeidsmarkedsordninger og arbeidsformidling.
- Forebygge tidlig skoleslutt, enklere overgang fra skole til arbeid med vekt på de lavt kvalifiserte og bedre integrering av vanskeligstilte grupper i arbeidslivet, fremme livslang læring og samt effektive investeringer i menneskelig kapital for alle aldersgrupper.

- Utrydde fattigdom blant barn.
- Sikre akseptable boligforhold gjennom forbedring av boligstandarden, sosial boligbygging for utsatte grupper og avhjelpe hjemløshet.
- Forbedre tilgangen til offentlige ytelser, herunder helsetjenester, sosiale tjenester og transport og annen infrastruktur.

Det har ikke kommet noen utspill fra Kommisjonen om temaet i 1. halvår. Det må understrekes at kampen mot fattigdom er et nasjonalt ansvar. EU gjennom sine overordnede målsettinger vil imidlertid legge rammer på europeisk nivå. EU gjentar sin arbeidslinje, men under høsten har den sosiale dimensjonen ved strategien for vekst og sysselsetting blitt styrket. Kampen mot fattigdom utheves i Kommisjonens melding "Working together, working better" fra desember 2005. Medlemslandene skal forplikte seg til å bekjempe fattigdom og hindre utstøting. Det skal rapporteres på disse målsettingene, i tråd med øvrig rapportering gjennom Lisboaaprosessen.

En av de sentrale aktørene i bekjempelsen av fattigdom er The European Anti-Poverty Network. Høsten 2005 ble to norske NGOer medlemmer av dette europeiske nettverket; Velferdsalliansen og Kirkens Bymisjon.

6.5 EUs anti-diskrimineringspolitikk

Kommisjonen fremla i juni 2005 en kommunikasjon om ikke-diskriminering. Den tar til orde for følgende strategi i den kommende perioden:

- Fortsatt fokus på effektiv implementering av ikke-diskrimineringsdirektivene.
- Erfaringsutveksling og evaluering av nasjonal lovgivning som går lengre enn ikke-diskrimineringsdirektivene med tanke på mulige fremtidige reformer av EUs regelverk.
- Innarbeiding av anti-diskriminering og likestilling på alle politikkområder ("mainstreaming").
- Prioritering av erfaringsutveksling når det gjelder praktiske løsninger for god integrasjon og likebehandling av minoriteter.
- Fortsatt satsning på informasjon og heving av folks kunnskaper om ikke-diskrimineringsspørsmål.
- Forebygging av diskriminering og sosial eksklusjon av etniske minoriteter skal være et høyt prioritert saksområde.

Kommisjonen legger i hvitboken opp til et utstrakt internasjonalt samarbeid om diskrimineringsspørsmål. Slike spørsmål er en sentral del av forutsetningene for EU-medlemskap ("København-kriteriene") og i EUs naboskapspolitikk ("ENP"). Samtidig med hvitboken fremmet Kommisjonen forslag om å utpeke 2007 til Det europeiske likebehandlingsåret - "Equal opportunities for all". Kommisjonen foreslår følgende hovedmål for gjennomføringen av Året:

- Fokus på diskriminerte gruppers rettigheter.
- Stimulering av debatt om hvordan man best kan integrere marginaliserte grupper i samfunnet.
- Fokus på gjensidig respekt, toleranse og diversitet.

Kommisjonen har i perioden også fremmet forslag til etablering av et europeisk senter for fundamentale rettigheter. Senteret vil kunne bli en sentral aktør på ikke-diskrimineringsfeltet, både som rådgiver for Kommisjonen og medlemsland og som informasjons- og dataleverandør. Anti-diskrimineringsprogrammet går ved årets utgang inn i sitt siste driftsår. Dette saksfeltet vil fra og med 2007 inngå i Progress.

Forøvrig må det merkes at implementeringen av de to direktivene på området går meget langsomt i mange av de nye medlemslandene. Nye lovforslag på området er derfor ikke aktuell politikk. Man ser en tendens til at ikke-diskrimineringsdirektivene ikke implementeres eller ikke følges i flere av de nye medlemslandene. I Latvia nektet for eksempel nasjonalforsamlingen å endre nasjonal lovgivning til å bli i tråd med direktivene fordi punktet om at homofile ikke kan diskrimineres i arbeidslivet var ikke akseptabelt for det politisk flertallet. Det ledende partiet i Slovakias koalisjonsregjering risikerer eksklusjon fra sin gruppe i Europaparlamentet siden de har dannet regjering med et parti som anklages å ha rasistiske standpunkter.

Eksemplene fra spesielt de nye EU-landene understreker betydningen av 2007 som likebehandlingsår, og det forventes at Kommisjonen vil legge mye ”trykk” på ikke-diskriminering i ord og handlinger neste år.

6.6 EUs handlingsplan for funksjonshemmede 2004-2010

Effektueringen av Kommisjonens handlingsplan for funksjonshemmede er inne i sitt tredje virkeår. Handlingsplanen inneholder som kjent ingen forpliktende tiltak for medlemslandene. Planen har heller ikke noe eget budsjett. Alle tiltak for funksjonshemmede må finansieres over andre budsjettlinjer, i praksis primært over anti-diskrimineringsprogrammets budsjett.

Kommisjonens melding (COM 2005 – 604) ”Situation of the disabled in the enlarged European Union – the European Action Plan 2006-2007” ble publisert i november 2005. Rapporten viser at 16 % av EUs yrkesaktive befolkning har funksjonshemming eller langtidshelseproblemer. 40 % av disse var i arbeid, mens 44 % mener de kunne ta arbeid hvis de fikk tilstrekkelig assistanse (som bare 16 % opplever de mottar). En hovedutfordring vil være å bedre integrere funksjonshemmede i arbeidslivet. Kommisjonen ser prosessen videre i sammenheng for målene for vekst, sysselsetting og sosialpolitikk, og vil at medlemsstatene ser politikkområdene i sammenheng, og med felles rapportering. Kommisjonen vil overvåke medlemslandenes arbeid med integrering av funksjonshemmede i arbeidslivet gjennom rapportering og dialog med alle berørte parter.

6.7 Den sosiale dimensjonen av Lisboastrategien

På toppmøtet i mars ble det gitt støtte til en ”streamlining” av mål og rapportering av trygd og fattigdom inn i Lisboastrategien. Det betyr i praksis at det settes felles 3-årige mål for økonomisk vekst, sysselsetting, trygd, velferd og fattigdom (med få utvalgte delmål innenfor hvert område), at områdene ses i sammenheng og som en del av samme prosess, og at rapporteringen på områdene slås sammen i et og samme nasjonale reformprogram.

Kommisjonen mener at en sterkere kobling til strategien for vekst og sysselsetting styrker den sosiale dimensjonen av Lisboastrategien og gir området økt oppmerksomhet. Kritikere mener det motsatte – at mål og rapportering forsvinner inn i det store intet og at det blir mindre dybderapportering. Kommisjonens evaluering av medlemslandenes måloppnåelse mht.

Lisboastrategien har tittelen "*Time to move up a gear*". Kritikere av det sterke fokuset på vekst og sysselsetting mener at man ikke kan øke farten og bytte til et høyere gir så lenge man mangler et hjul (les: den sosiale dimensjonen). Det er likevel liten tvil om at landene støtter opp under Kommisjonens uttalte arbeidslinje.

Gustav Solvang
Arbeids- og sosialråd

Karin Enodd
Arbeidsråd