

EU-DELEGASJONEN, BRUSSEL

Prioritet:

Dato: 1. Februar 2010

Ref. Off. loven:

Deres ref.:

Vår ref.:

Saksbehandler: Mona Næss

Ansvarlig enhet:

Arbeids- og sosialpolitiske utviklingstrekk i EU og EØS-samarbeidet **September 2009 – januar 2010**

Hovedpunkter:

- *Arbeidsledigheten fortsetter å øke og det europeiske arbeidsmarkedet fortsetter å svekkes*
- *2010 er EUs Fattigdomså*
- *Forslag om ny mikrofinansieringsordning for arbeidsledige vedtatt*
- *Arbeidstidsdirektivet fortsatt uavklart*
- *Nye utredninger om utsendingsdirektivet*
- *Direktivet om arbeidskraft fra vikarbyrå vedtatt*
- *Revidert direktiv om europeiske samarbeidsutvalg vedtatt*
- *Enighet om revidert direktiv om foreldrepermisjon*
- *Forslag til direktiv om gjennomføring av rammeavtale om stikkskader mv.*
- *Fortsatt ingen enighet om forslag til diskrimineringsdirektiv eller revidert direktiv om vern av gravide, ammende og mødre som nylig har født.*

Siste halvårsperiode har først og fremst vært preget av å finne mulige utganger fra den fortsatt pågående økonomiske krisen. Arbeidsledigheten har steget med over to prosentpoeng siden 2008 og antallet jobber har sunket betydelig i mange EU-land.

Arbeidstidsdirektivet har stått på stedet hvil siden Europaparlamentet avviste direktivforslaget for annen gang. Det samme gjelder spørsmålet om å eventuelt revidere utsendingsdirektivet.

Vikarbyrådirektivet ble vedtatt i EU 19. November 2008. Direktivet tar sikte på å sikre prinsippet om likebehandling av vikarbyråansatte og brukerbedriftens egne ansatte, og at vikarbyråer anerkjennes som arbeidsgivere.

Arbeidsledighet og økonomisk krise fortsatt fokus for Sverige som overtok formannskapet i EU siste halvår 2009. Svenskenes motto var "Det sosiale Europa starter med en jobb.

Spania fortsetter med sysselsetting som førsteprioritet på agendaen våren 2010. Spanjolene ønsker å rette fokus mot de som er særlig sårbare i arbeidsmarkedet.

Dagens kommisjon har sittet på overtid i flere måneder Det er nok medvirkende til at lite har skjedd mht nye initiativer fra kommisjonens side i halvårsperioden. Forslag til ny kommisjon ble presentert 27. November og ungareren og økonomen László ANDOR er kandidat til jobben som kommissær for arbeids- sosial og inkluderingspolitikk.

Lisboa-traktaten trådte i kraft 1. Desember 2009. En av nydanningene er det såkalte Trio-formannskapet. Nåværende Trio består av Spania, Belgia og Ungarn. De har utarbeidet et 18 måneders troikaprogram hvor arbeid og sosial inkludering er høyt prioritert.

Europaparlamentet fikk ny sammensetning i 2009 med EPP (Kristendemokrater) 36 %, S&D (Sosialdemokrater)25 %, ALDE (Liberale)11,4 %, de grønne 7,5 %, og ECR (konservative)7,3 % som de største politiske gruppene. Parlamentets komite for arbeids- og sosialpolitikk (EMPL) har 49 medlemmer og 47 varamedlemmer. EPP er den største grupperingen i komiteen med 35 % mens S&D har 27 % og ALDE 12 %. Komiteen ledes av franske Pervenche Berés fra S&D.

I EØS-sammenheng merkes at EUs agentur for arbeidsmiljø og sikkerhet – Bilbao-agenturet endelig er innlemmet i EØS-avtalen etter mange års arbeid.

Denne rapporten bygger på den forrige arbeids- og sosialrådets tidligere innberetninger.

*Mona Næss
Arbeids- og sosialråd*

1. Arbeidsmarkedet

Oversikt

I juni 2008 registrerte Kommisjonen 6.8 % arbeidsledighet i EU-27. Dette var et historisk lavt tall siden lanseringen av den europeiske sysselsettingsstrategien i 1996. Fra dette tidspunkt har vi sett en sammenhengende økning i ledigheten i Europa. Ledighetsprosenten har gått opp med omlag 0,1 prosentpoeng per måned siden august 2009, med en foreløpig topp på 9.5 % i november 2009. Det forventes at Europa vil miste mer enn syv millioner arbeidsplasser i perioden 2009-2010, og at arbeidsledigheten kan overstige 10 % i 2010. Ettersom sysselsettingen reagerer på de økonomiske forhold med en viss forsinkelse, antas det at forholdene på arbeidsmarkedet vil fortsette sin forverring en tid etter at økonomien er kommet på rett kjørl.

Draft Joint Employment report

Kommisjonens utkast til felles rapport om sysselsetting 2009/2010 (Draft Joint Employment Report (JER) 2009/2010) vil bli diskutert av ministrene for arbeids- og sosialpolitikk på Rådsmøtet i mars 2010. Rapporten skal bidra til EUs nye strategi for vekst og arbeid 2020, som forventes vedtatt på toppmøtet våren 2010. I rapporten fremheves blant annet at koordinering og støtte på EU- og medlemslandsnivå har bidratt til stabilitet i 2009, men nå er det nødvendig å hindre ytterligere økning i arbeidsledigheten.

Rapporten inneholder en analyse av beslutninger og tiltak i EU for å bevare arbeidsplasser og hjelpe personer som befinner seg i vanskelige situasjoner, og peker på framtidige utfordringer. Som en følge av den alvorlige forverringen av arbeidsmarkedet forventes det at arbeidsløsheten vil fortsette å stige i alle EU-land neste år, om enn i et langsommere tempo. De gruppene som er hardest rammet er unge, innvandrere og lavt utdannede arbeidstakere.

Mange land har styrket sine arbeidsformidlingstjenester for å kunne håndtere den stigende arbeidsløsheten. Det pekes på at den viktigste utfordringen for EU ligger i å få fastsatt de riktige rammene for en bærekraftig gjenoppbygging av arbeidsmarkedet. Vellykkede utfasingsstrategier og effektiv offentlig politikk er avgjørende for å skape nye og bedre arbeidsplasser.

Kommisjonen har identifisert tre hovedprioriteringer for arbeidslivspolitikken i EU i tiden framover:

1. Forsterke og effektivisere eksisterende krisetiltak.
2. Redusere lediggang og arbeidsledighet samtidig som man sikrer inntekt for de som trenger det aller mest.
3. Utfasing av krisetiltakene. Hovedfokuset vil ligg på å få til strukturelle flexicurity-inspirerte reformer.

Exits fra, og andre tiltak for å bekjempe krisen

Det svenske formannskapet høsten 2009 gjorde "utenforskapet" til sin hovedprioritet på arbeids- og sosialområdet. Med dette slagordet ønsket svenskene å fokusere på aktiv arbeidsmarkedspolitik for de som midlertidig rammes av ledighet slik at de raskt kan komme

tilbake til arbeidsmarkedet når de økonomiske tidene en gang blir bedre. På rådsmøtet for arbeidsministrene i Brussel 30. november var temaet hvordan EU-landene kan legge en langsiktig arbeidsmarkedsplan etter krisen. Det ble lagt frem en felles rapport av formannskapet og Kommisjonen med oversikt over tiltak for å møte utfordringene i arbeidsmarkedet. Rapporten har tittel "27 ways of tackling labour market challenge" og viser mangfoldet av tilnæringsmåter i medlemsstatene for å nå dette målet.

Konklusjonene fra møtet fokuserte blant annet på følgende:

- Å anerkjenne nytten av Employment strategy and Employment guidelines.
- Flexicurity er fortsatt viktig som verktøy mot arbeidsledighet. Medlemslandene og Kommisjonen bør promotere felles retningslinjer for flexicurity for å tilpasse arbeidsstyrken til vekslende etterspørsel og behov.
- Viktigheten av likestilling på arbeidsmarkedet.
- Dagens støtteordninger for å bedre økonomien i lys av krisen må opprettholdes, samtidig som man planlegger en exit-strategi.
- Fortsette å utvikle verktøyet "Open Method of Coordination (OMC)
- Arbeidsmarkedstiltak bør inkluderes i større grad i post-2010 Lisboa strategien enn tidligere.
- Medlemslandene bør utforme midlertidige og målrettede tiltak for å støtte større deltagelse i arbeidslivet.
- Fokusere på utdanning og trening av arbeidsstyrken for å sikre et tilpasningsdyktig arbeidsmarked.
- Fortsette å vektlegge støtteordninger til tross for at verdensøkonomien viser tegn til bedring.
- Sikre høyere sysselsetting og kvalitet i arbeidslivet i rammen av en markedsøkonomi med velferdssystemer. Det er nødvendig at Lisboa-strategien post-2010 har fokus på å øke tilbudet av arbeidskraft.

Det spanske formannskapet er i full gang i skrivende stund. Det blir preget av etablering av ny Kommisjon, nytt traktatgrunnlag samt et relativt nytt parlament. Sysselsettingsdelen av den kommende **EU 2020 strategien** prioriteres høyt av det spanske formannskapet.

Nøkkeldområder er etter- og videreutdanning, utvikling av grønne jobber, utforme prinsipper for praktisk gjennomføring av flexicurity, særlig i forbindelse med jobbskifte og mobilitet, samt sosial sikring som kan støtte opp under og fremme deltagelse på arbeidsmarkedet i strategien. Det spanske formannskap vil videre prioritere at sosial beskyttelse og inkludering inngår i 2020 strategien, for dermed å sikre sammenheng mellom strategiens mål mht. økonomi, miljøaspekter og sysselsetting. Strategien var både tema på det uformelle ministermøtet i Barcelona i januar og på rådsmøtet i mars. Målet er å kunne gi relevant input til EUs toppmøte i vår.

2. Fattigdom i Europa 2010 – Det europeiske år mot fattigdom

I følge tall fra Europakommisjonen, lever nesten 84 millioner europeere – eller 17% av befolkningen under fattigdomsgrensen. 23,5 millioner europeere lever for under 10 euro om dagen. Hver femte europeer lever under dårlige boligforhold og over 9 % lever i husholdninger hvor ingen har arbeid, men situasjonen varierer veldig fra medlemsstat til medlemsstat. Dette er noe av bakgrunnen til at 2010 er valgt til det Europeiske år mot fattigdom. Selve åpningen av fattigdomsåret ble markert ved en konferanse i Madrid den 21

januar. Europakommisjonen v/ president José Manuel Barroso og det spanske formannskap v/ statsminister José Luis Zapatero var vertskap for konferansen.

Formålet med fattigdomsåret er å øke innsikt og oppmerksomheten mot årsaker og konsekvenser av fattigdom i Europa – både blant nøkkeldeltakere som regjeringer og arbeidslivets parter, men også i befolkningen generelt. Det er et mål med størst mulig mobilisering av felles kamp mot fattigdom, promotere sosial integrasjon og inkludering, oppfordre til å skape fellesskaps- og nasjonale politikker som kan håndtere fattigdom og sosial ekskludering på en bedre måte enn i dag

De nasjonale programmene (27 EU land pluss Norge og Island deltar) støttes av et totalbudsjett på ca 17 millioner € og omfatter en rekke kampanjer og prosjekter.

3. Mikrofinansieringsordning vedtatt

Som et ledd i kampen mot arbeidsledighet har Kommisjonen foreslått å etablere en mikrofinansieringsordning for å yte mikrokreditt til blant annet personer som har mistet sitt arbeid og som ønsker å starte sin egen bedrift. I følge kommisjonens forslag vil de arbeidsledige kunne få bedre adgang til finansiering og dra fordel av flere støtteordninger, som f.eks. mentorordning, utdanning og coaching. Det vil også kunne bli tale om garantier og hjelp til å utvikle planer for virksomheten.

Kommisjonen foreslo å bruke Progress budsjettmidler til tiltaket, men EF-parlamentarikerne presiserte at midlene kan også tas fra andre steder. Etter et par runder, vedtok EF-parlamentet den 15.12.2009 å støtte en "European Progress Microfinance Facility" med kredittergrense i hvert tilfelle på €25,000. EU har nå satt av 100 millioner € for en periode på fire år til dette formålet.

Kommisjonen forventer også at man gjennom startbudsjettet på 100 millioner euro kan skaffe 500 millioner euro gjennom kredittsamarbeid med internasjonale finansinstitusjoner. Mikrokreditter i EU er skreddersydd til små virksomheter med under 10 ansatte (utgjør 91 % av alle europeiske virksomheter), og til ledige eller inaktive personer, som ønsker å bli selvstendige, men som ikke har adgang til tradisjonelle banktjenester. I følge Kommisjoen utgjør 99 % av nystartede virksomheter i Europa små virksomheter og en tredjedel av disse etableres af ledige.

4. Direktiver

Arbeidstidsdirektivet

For å repetere litt: Etter mange års forhandlinger ble arbeidsministrene i EU enig om et revidert arbeidstidsdirektiv og et nytt direktiv for vikarbyråansatte. Dette var en pakkeløsning som kom i havn i rådsmøte juni 2008.

Bakgrunn for revisjon av arbeidstidsdirektivet var for det første rettspraksis fra EU-domstolen. I følge flere dommer skal såkalt on-call tid (beredskaps- eller vakttid) inngå som arbeidstid og dermed omfattes av direktivets ukesgrense på 48-timer. EF-domstolens avgjørelser ville i følge mange medlemsland medføre behov for å rekruttere langt mer helsepersonell – noe som både er dyrt og vanskelig.

Videre har det lenge vært et ønske fra kommisjonen og en del medlemsland om å fase ut den såkalte opt-out bestemmelsen – dvs direktivets hjemmel for å ha regler som gir adgang til å inngå individuelle avtaler om arbeid utover 48 timer i uken.

Rådets løsning på arbeidstidsdirektivet hang nøye sammen med vikarbyrådirektivet, nærmere bestemt prinsippet der om at vikarer skal likebehandles med fastansatte fra første dag. Kompromisset i Rådet strandet som kjent i EF-parlamentet. Der godtok man ikke arbeidstidsdirektivet – kun vikarbyrådirektivet. Arbeidstidsdirektivet og spørsmålet om revisjon ble sendt tilbake til kommisjonen våren 2009. Der har den ligget siden og man har ventet på at kommisjonen skal rette en formell konsultasjon til partene på europeisk plan med anmodning om å vurdere forhandlinger om arbeidstid. Denne konsultasjonen ble utsatt til ny kommisjon er på plass – noe den i skrivende stund (ultimo januar 2010) ennå ikke er.

Hva kan nå forventes? Kommisjonen og den påtroppende arbeidskommissæren, Lazlo Andor har varslet at partene på europeisk plan nå skal konsulteres. Grunnen til at det ikke har skjedd ennå, skyldes ventingen på ny kommisjon. Samtidig skal det iverksettes utredninger og evalueringer av arbeidstidsdirektivets virkninger for å sikre et bredest mulig beslutningsgrunnlag.

Utsendingsdirektivet

Mange ulike røster har bedt om at utsendingsdirektivet (Europaparlaments- og rådsdirektiv 96/71/EF av 16. desember 1996 om utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting) endres i etterkant av EU-domstolens avgjørelser i Laval,- Viking Line,- Ruffert- og Luxembourgsakene. Disse dommene har medført et sterkt fokus på spørsmålet om utsendingsdirektivets rekkevidde og innhold og det er reist kritikk mot direktivet, blant annet fra Europaparlamentets venstreside.

Kommisjonen har ikke uttrykt noe ønske om revisjon av direktivet og har i stedet oppfordret til bedre samarbeid landene i mellom og til flere og bedre nasjonale kontrolltiltak. Samtidig har man gitt signaler som kan tyde på at kommisjonen er åpen for å se på direktivets virkemåte, sist da kommissærkandidat Andor svarte på spørsmål fra Europaparlamentet i januar 2010. I sitt skriftlige svar til parlamentet viser han til president Barroso's tidligere uttalelser, og nevner at han vil ta initiativ til å forbedre gjennomføringen av direktivet (“...and strive in particular to make the obligations of national authorities, companies and workers clearer”).

Det første som forventes er imidlertid en såkalt ”Joint statement” fra de europeiske arbeidslivspartene som skal komme i februar 2010. Partene er bedt om å utføre en felles analyse om arbeidstakermobilitet der alle juridiske aspekter skal i søkelyset. Kommisjonen har dessuten nedsatt en ekspertgruppe som nå diskuterer direktivet. Norge deltar som observatør i gruppen.

Andre arbeidsrettslige direktiver

Bemanningsforetak

Direktivet om arbeidskraft fra bemanningsforetak har til formål å sikre beskyttelse av innleide arbeidstakere og bedre deres vilkår gjennom å innføre et likebehandlingsprinsipp mellom innleide ansatte fra bemanningsforetak og ordinært ansatte hos innleier. Videre skal direktivet bidra til at bemanningsforetakene anerkjennes som arbeidsgivere som kan bidra til et velfungerende arbeidsmarked. Allerede i 1982 fremla Kommisjonen det første forslaget til

direktiv om vikararbeidskraft, men dette ble aldri vedtatt. Nye direktivforslag ble presentert ved flere anledninger, men uten at det ble oppnådd enighet. Sommeren 2008 ble det som nevnt fremlagt et kompromissforslag i Rådet– en ”pakkeløsning” som inkluderte revidert arbeidstidsdirektiv og direktivet om bemanningsforetak. Sistenevnte ble som nevnt vedtatt i november 2008.

Direktivet om bemanningsforetak kan sies å oppfylle flexicurityprinsipper ved at formålet både er å legge til rette for fleksibilitet (arbeidskraftsutleie gjennom bemanningsforetak) og sikkerhet (at innleide arbeidstakere skal sikres samme vilkår som ordinært ansatte).

Direktivet er et minimumsdirektiv og er dermed ikke til hinder for bestemmelser gjennom lovgivningen eller kollektivavtaler som er gunstigere for arbeidstakerne. Direktivet får anvendelse for arbeidstakere som har inngått en arbeidsavtale eller et ansettelsesforhold med et bemanningsforetak og som leies ut til en brukervirksomhet (innleier) for midlertidig å utføre arbeid under dennes ledelse og kontroll.

Likebehandlingsprinsippet innebærer at de innleides ”vesentlige arbeids- og ansettelsesvilkår” minst skal svare til de vilkår vedkommende ville hatt dersom han eller hun var ansatt direkte hos innleier til utførelse av tilsvarende arbeid. Hva som anses som vesentlige arbeids- og ansettelsesvilkår i direktivets forstand, er uttømmende regulert i artikkel 3 nr. 1 bokstav f). De vesentlige arbeids- og ansettelsesvilkår er vilkår som er fastsatt i lov eller liknende, tariffavtaler og/eller andre bindende generelle bestemmelser som gjelder i innleievirksomheten og som omhandler arbeidstidens lengde, overtid, pauser, hvileperioder, nattarbeid, ferie og helligdager, samt lønn. Det er en viss adgang til å gjøre unntak fra dette likebehandlingsprinsippet, for eksempel dersom vikaren er fast ansatt i bemanningsforetaket med garantert lønn eller dersom det er inngått tariffavtaler.

I følge direktivets artikkel 4 kan forbud mot og restriksjoner i bruk av innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak kun begrunnes i allmenne hensyn, særlig beskyttelse av de innleide arbeidstakerne og krav til helse og sikkerhet på arbeidsplassen eller i behovet for å sikre et velfungerende arbeidsmarked og forebygge misbruk. Eventuelle restriksjoner på bruk av arbeidskraft fra bemanningsforetak skal tas opp til vurdering i medlemsstatene innen 5. desember 2011.

Kommisjonen har nedsatt en ekspertarbeidsgruppe som nå gjennomgår direktivet. Norge deltar som observatør i gruppen.

Revidert direktiv om europeiske samarbeidsutvalg

Gjennom etablering av europeiske samarbeidsutvalg skal arbeidstakere ansatt i multinasjonale foretak bedre informeres og konsulteres om forventede endringer og restruktureringer i konsernet. Direktivet om europeiske samarbeidsutvalg har virket i EØS-landene siden 1994 og er nå revidert. Direktivet skal (som før) gjelde i selskaper med minst 1000 ansatte i et EU/EØS-land, hvorav minst 150 arbeidstakere er ansatt i minst to land.

Direktivet som nå foreligger (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne) søker å klargjøre begrepene informasjon og konsultasjon, og innfører bl.a. nye prosedyrer dersom eksisterende avtaler skal endres eller sies opp, samt flere obligatoriske møter og strengere krav til rapportering.

Kommisjonen har nedsatt en ekspertarbeidsgruppe som nå gjennomgår direktivet. Norge deltar som observatør i gruppen.

Direktiver om likebehandling, foreldrepermisjon med mer

Rådets direktiv om gjennomføring av den reviderte rammeavtale vedrørende foreldrepermisjon, som er inngått av BusinessEurope, UEAPME, CEEP og EFS ble vedtatt på rådsmøte 30. November 2009. Med dette utvides retten til foreldrepermisjon for arbeidstakere fra 3 til 4 måneder. Minst 1 av disse 4 månedene er ikke-overførbar og skal stimulere til deling av foreldrepermisjon mellom mor og far. Direktivet skal bedre mulighetene for å kombinere arbeids- og familieliv for på den måten å fremme likestilling mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet.

Samme dag ble det også oppnådd politisk enighet i Rådet om forslaget til Europaparlamentets og Rådets direktiv om anvendelse av prinsippet om likebehandling av menn og kvinner i selvstendige yrker. Formålet er å implementere prinsippet om likebehandling av kvinner og menn i selvstendige yrker/ næring eller medarbeidende kvinner og menn i slike yrker/næringer. Forslaget vil gi kvinner i selvstendige yrker adgang til barselpermisjon på like vilkår med arbeidstakere. Medarbeidende ektefeller og "livspartnere" gis adgang til sosial beskyttelse. Kvinnelige selvstendige næringsdrivende gis mulighet for adgang til eksisterende avløsningsordninger eller eksisterende nasjonale sosiale tjenesteytelser som alternativ til finansielle ytelser (foreldrepenger). Formålet er å gi insentiver til flere kvinner å starte egne bedrifter.

Det ble ikke enighet om forslag til Rådets direktiv om gjennomføring av prinsippet om likebehandling av alle uansett religion eller tro, nedsatt funksjonsevne, alder eller seksuell orientering, KOM(2008)426. På dette området er det fortsatt stor avstand og mange nasjonale hensyn. Direktivet krever enstemmighet og saken ligger nå hos Spanias formannskap.

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 var opprinnelig på dagsorden til rådsmøtet 30 november, men ble tatt ut på et tidlig tidspunkt. Man avventer fortsatt parlamentets første gjennomlesning. Utestående problemer knyttet til spørsmål om kostnader ved å forlenge mammapermisjon, samt en rekke ulike nasjonale hensyn og oppfatninger om emnet.

Direktivforslag om gjennomføring av rammeavtalen inngått av HOSPEEM og EPSU om forebygging av stikkskader i sykehus og pleiesektoren.

Skader forårsaket av sprøyter og andre spisse og skarpe gjenstander er blant de vanligste og alvorligste risikofaktorer for helsepersonell i Europa. Skader forårsaket av slikt utstyr innebærer betydelige omkostninger for helsesektoren og samfunnet generelt. Skader består både i stikk og infeksjoner, og konsekvensene kan være meget alvorlige. I visse undersøkelser anslås antallet stikkskader i Europa til cirka 1 200 000 i året. Det har derfor vært enighet i EU om at det er behov for å regulere dette området særskilt.

De relevante partene på europeisk nivå, EPSU og HOSPEEM meddelte Kommisjonen at de ønsket å forhandle frem en avtale. I tråd med regelverket for den sosiale dialogen ble slike forhandlinger iverksatt og den 2. juni 2009 inngikk disse partene en avtale om forebygging

av stikkskader. Den 17. juli 2009 ble Kommisjonen anmodet om å forelegge avtalen for Rådet i henhold til Traktaten art 139, annet ledd. På dette området kan Rådet treffe avgjørelse med kvalifisert flertall. Parlamentet har ikke medbestemmelse her, men Kommisjonen uttaler i direktivforslaget at den vil orientere Parlamentet om forslaget og Parlamentet kan avgi en uttalelse hvis det ønsker

Avtalens formål er å oppnå sikrest mulig arbeidsmiljø ved at forebygge skader forårsaket av alle former for spisse eller skarpe instrumenter (herunder sprøytstikk) og beskytte arbeidstakere, som er utsatt for denne type risiki. Det er gitt en rekke detaljerte regler om hvordan risiko skal forebygges og håndteres, medvirkning og hvem som er ansvarlig.

Det spanske formannskapet har uttrykt ønske om å prioritere direktivforslaget i sin periode. Og det er grunn til å forvente at direktivet vil bli vedtatt i løpet av våren 2010.

Direktivforslag om overføring av tjenstepensjonsordninger over landegrensene

EU har ikke regelverk som direkte tar sikte på å samordne medlemsstatenes lovgivning om tjenstepensjonsordninger. Det er heller ikke utarbeidet felles regler innen EU som tar sikte på å harmonisere de ulike lands trygdeordninger. EU har på disse områdene hittil nøydt seg med å gi bestemmelser om hvilke lands sosiale sikringsordninger en arbeidstaker skal være medlem av og sikring av rettigheter i supplerende pensjonsordninger for arbeidstakere som flytter innenfor EU, se ovenfor.

I rådsdirektiv 98/49/EF om «safeguarding the supplementary pension rights of employed and self-employed persons moving within the Community» er det regler om at medlemsstatene skal sikre at det er mulig å betale tilskudd til supplerende pensjonsordninger etablert i annen medlemsstat, for arbeidstakere som er medlem av pensjonsordningen samtidig som vedkommende jobber i et annet medlemsland. Direktivet mangler imidlertid regulering av flere viktige forutsetninger for at arbeidstakere kan få sine pensjonsrettigheter overført ved flytting til et annet land. Dette anses som en hindring for fri bevegelse av arbeidskraft og kapital og Kommisjonen la derfor frem forslag til et nytt direktiv den 20.10.2005: "Directive on improving the portability of supplementary pension rights" (COM(2005)507 final). Ifølge direktivforslaget bør det fastsettes visse generelle minimumsvilkår for opptjening av pensjonsrettigheter (art. 4), bevarelse av hvilende pensjonsrettigheter (art. 5), overføring av opparbeidede rettigheter (art. 6) samt informasjon til de berørte arbeidstakerne (art. 7).

Kommisjonen fremla 9. oktober 2007 (KOM (2007) 603) revidert direktivforslag, etter behandling i Europaparlamentet. Direktivets hovedformål skal ikke lenger være å styrke retten til å overføre pensjonsordninger, men å fremme arbeidstakernes mobilitet ved hjelp av en rekke minstekrav til de nasjonale ordningers regler om opptjening og sikring av pensjonsrettigheter.

Foreløpig er det lite som tyder på at direktivet vil bli vedtatt med det første. Saken har gjentatte ganger vært behandlet i Rådsarbeidsgruppe men forhandlingene har vært vanskelige både fordi landenes ordninger er svært ulike og direktivet reelt vil ha effekt/relevans for kun halvparten av medlemsstatene. Videre er det noe uklart hvordan stemmegivningskravet blir etter ikrafttredelsen av Lisboa-traktaten, fortsatt enstemmighet eller kvalifisert flertall.

5. Koordinering av trygdeytelser

Forordning 1408/71 av 14 juni 1971 om anvendelse av trygdeordninger på arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og deres familiemedlemmer som flytter innenfor Fellesskapet skal sørge for at personer som benytter seg av den frie bevegelighet og flytter fra et land til et annet, kan beholde de rettigheter som de har opptjent (pensjonsrettigheter m.v.). De skal gis adgang til trygdeordninger i tilflyttingslandet slik at man er sikret kontinuitet i opptjening og dekning for risiki. Koordineringsreglene innebærer ikke harmonisering av landenes trygdelovgivning.

Någjeldende forordning nr 1408/71 har med årene blitt mer og mer utydelig og kompleks på grunn av talløse endringer/oppdateringer. I 2004 ble en ny forordning vedtatt (nr 883/2004 av 29 april 2004 om koordinering av trygdeordninger). Den er trådt i kraft, men skal imidlertid ikke anvendes før den nye gjennomføringsforordningen trer i kraft. Sistnevnte forordning ble formelt vedtatt av Rådet og Parlamentet 16. september 2009 (nr 987/2009 om fastsetting av regler om gjennomføring av forordning 883/2004), og den kommer til å tre i kraft 1. mai 2010. Samtidig opphører forordning 1408/71 å gjelde, og forordning 883/2004 og endringsforordningen til denne (nr 988/2009 som også ble vedtatt 16. september 2009) skal anvendes. Dette gjelder foreløpig ikke for EØS/EFTA-landene. Det gamle regelverket vil fortsette å gjelde mellom EU-landene og EØS/EFTA-landene frem til EØS-avtalen blir endret ved en beslutning av EØS-komiteen.

Formålet med den nye og modernisert forordningen er å gjøre regelverket enklere og mer brukervennlig, men det dreier seg ikke om en substansiell omlegging av selve koordineringssystemet. En av de viktigste endringene i den nye forordningen 883/04 er at personkretsen utvides til personer som ikke har vært yrkesaktive. Gjeldende forordning 1408/71 anvendes på arbeidstakere eller selvstendig næringsdrivende som er statsborgere i et medlemsland og omfattes av eller var omfattet av lovgivningen i et eller flere medlemsland. Etter 883/04 er anvendelsen knyttet til statsborgere – ikke bare yrkesaktive. En annen forskjell er at forordning 883/04 utvider virkeområdet mht ytelser til fedre, og ytelser ved førtidig pensjonering.

6. Sosial inkludering

I slutten av september 2009 kom Kommisjonen med en rapport utarbeidet av sin ekspertkomite for sosial inkludering (Social Protection Committee ”SPC”). I rapporten fremheves at EUs strategi for sysselsetting og vekst må øke fokus på sosial inkludering. Det pekes på at de nasjonale sosiale beskyttelsessystemene har bidratt til å skjerme mot de verste effektene av krisen, men sosial beskyttelse er ikke nok i seg selv til å hindre fattigdom og ekskludering. Det fremheves behov for konkrete virkemidler for å bekjempe fattigdom blant barn og å promotere aktiv inkludering. Ytterligere modernisering av sosialsystemene er nødvendig for å oppnå full effekt av jobb- og vekst strategien.

I november 2009 kom SPC med sitt innspill til EUs Post Lisbon 2020 strategi. Her fremheves at den sosiale dimensjon må høyere på agendaen og at EU blant annet bør

- få Europa på en kurs med “long-term sustainable growth, increased employment and enhanced social cohesion”
- Sikre virkemidler og tiltak på flere områder samtidig – oppnå vekst, sysselsetting og redusere fattigdom og få til mer sosial inkludering
- Styrke interaksjonen mellom økonomisk-, arbeidslivs- og sosialpolitikker

- Styrke og videreutvikle OMC som metode for å få til et samlet loft for de sosiale ordningene i Europa.

Spanias formannskap har varslet at de ønsker å ta fatt i flere saker innen det sosiale området. Utgangspunktet er en basis i at trygdesystemene i Europa har satt medlemsstatene i stand til å håndtere krisens sosiale konsekvenser bedre enn andre land. På tross av forskjellige systemer i de ulike medlemslandene, virker trygdesystemet som automatisk stabilisatorer på krisens sosiale innvirkning. utfordringene ligger særlig i å fortsatt fokusere på å opprettholde et adekvat nivå på trygd samtidig som landenes samlede budsjett ikke må lide for store konsekvenser. Spania går blant annet inn for at medlemsstatene jobber sammen for å prøve å få et integrert pensjonssystem. Man fremhever open method of coordination som måten å gjøre det på. Dessuten må EU ta den eksterne faktoren med i betraktning og jobbe tettere med blant annet ILO ettersom arbeidsmarkedet blir mer globalt. I følge formannskapsprogrammet forventes at Spania legger frem rådskonklusjoner vedrørende **pensjon, sosial inkludering, aktiv aldring og mennesker med funksjonshemninger**. Videre skal det vedtas rådskonklusjoner om ”**integrering av roma-befolkningen**”.