



Norges delegasjon  
til den europeiske union

# Arbeids- og sosialpolitikk i EU



EU-del |

Juni 2019

Mona Næss

# Oversikt

- **Trender arbeids- og sosialpolitikk i EU**
- **European Pillar of Social rights**
- **Fire nye direktiver:**
  1. **Endringer i Utsendingsdirektivet (2018/957) vedtatt 2018**
  2. **Worklife Balance (2019/...) EP 4.4.2019**
  3. **Transparent and Predictable Working conditions (2019/...) EP 16.4.2019**
  4. **Whistleblowers protection (2019/...) EP 16.4.2019**
- **Ny forordning om etablering av European Labour Authority (2019/...) EP 16.4.2019**
- **Ny rekommandasjon om Sosiale ytelser til flere**



# EØS & arbeidsliv: Eksempler på minimumsdirektiver

- Arbeidskontrakter – skriftlige
- Midlertidig ansettelse
- Deltidsarbeid
- Vikarbyråarbeid
- HMS i midlertidige kontrakter
- Barn og unge i jobb
- Arbeidstid
- Sektor arbeidstid
- Arbeidsgiverens insolvens
- Virksomhetsoverdragelse

Informasjon/drøfting

Masseoppsigelser

EWC



# EØS & arbeidsliv – fri bevegelse av tjenester

EØS-avtalen art 36.

Innen rammen av bestemmelsene i denne avtale skal det ikke være noen restriksjoner på adgangen til å yte tjenester innen avtalepartenes territorium for statsborgere i en av EFs medlemsstater eller en EFTA-stat som har etablert seg i en annen av EFs medlemsstater eller EFTA-stat enn tjenesteytelsens mottager.

Utsendingsdirektivet, 96/71

Håndhevingsdirektivet, 2014/67

Endringsdirektiv 2018/957



# Arbeids- og sosialpolitikk –trender/stikkord våren 2019

**Juncker: Stort fokus på sosiale saker**



## **Stikkord**

- Parlamentsvalg og ny kommisjon
- Digitalisering og fremtidens arbeidsliv
- Arbeidskraftmobilitet
- SKILLS (Kompetanse)

# Proklamert av de tre institusjonene i november 2017: European pillar of social rights

Søylen er ikke rettslig bindende, men et «kompass» for utviklingen av EUs sosiale dimensjon fremover

- 20 prinsipper som er fordelt over tre hovedkapitler:
  1. Like muligheter og adgang til arbeidsmarkedet
  2. Gode og rettferdige arbeidsforhold
  3. Sosial sikring og inkludering

Får den rettslig betydning?



# Endringer i Utsendingsdirektivet



# Endringer i utsendingsdirektivet vedtatt juni 2018- Implementeringsfrist 30 juli 2020.

- «Lik lønn for likt arbeid på samme sted»: Godtgjørelse («remuneration») i artikkel 3(1)(c) erstatter minstelønn «minimum rates of pay»
- Nytt punkt om utgiftsdekning av kostnader til reise, kost og losji **i vertslandet** inn i katalogen i art 3 (1)
- Nytt punkt om «conditions of workers accomodation where provided by the employer» inn i katalogen i art 3 (1)
- Utsendingsperioder begrenset ( 12 pluss 6) Konsekvenser av lengre periode (ikke regler om inngåelse og opphør av arbeidskontrakter, konkurranseklausuler og supplerende yrkesbaserte pensjonsordninger)
- Vilkår for utsendte vikarbyråansatte





# Work life balance – Nytt direktiv med mål om flere kvinner i arbeidslivet

- **Innfører / styrker rettigheter for arbeidstakere til en rekke former for permisjon ved fødsel og omsorg.**
- **Kompensasjonsspørsmålet vært sentralt.**
- **Rett til fedrepermisjon på minst 10 arbeidsdager i forbindelse barns fødsel - med kompensasjon på nivå sykepenger**
- **4 mnd foreldreperm til hver av foreldrene:**
  - 2 mnd skal ikke kunne overføres mellom dem,
  - Kompensasjonen skal være adekvat og i hht medlemsstatens valg
- **Permisjonen må tas inntil barnet er inntil 8 år (Forslaget var 12)**
- **Rett til 5 dagers permisjon årlig som omsorgsperson (Carers leave).**





# Nytt direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår (2019/...)

**Bakgrunn:** Vekst i atypiske ansettelsesformer, dvs deltidsarbeid, midlertidige ansettelser inkl. «tilkallingsavtaler» økt ustabilitet og uforutsigbarhet,

**Bygger på og videreutvikler direktiv 91/533:**

- Utvider kretsen av arbeidstakere – men innfører også nye unntak: Arb.takere som arbeider 12 timer eller mindre per mnd - men ikke tilkallingskontrakter (uten noen garanterte timer), Sjøfolk og noen statsansatte fra kap. III.
- Grunnleggende informasjon skal mottas mellom 1. og 7. dag; supplerende informasjon i løpet av 1 mnd. Nye elementer er lagt til “pakken”: Prøvetid, kursing, overtid, arbeidstiden for arb.takere med uforutsigbar arbeidstid, aktuell trygdeinstitusjon, for vikarbyråansatte; navn på brukervirksomhet

**Diskusjon om definisjon av arbeidstakerbegrepet. Resultat art 1(2):**

*” Dette direktiv fastsetter minimumsrettigheter, der finder anvendelse på alle arbeidstagere i Unionen med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som fastsat i gældende ret, ved overenskomst eller i gældende praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til Domstolens retspraksis.*



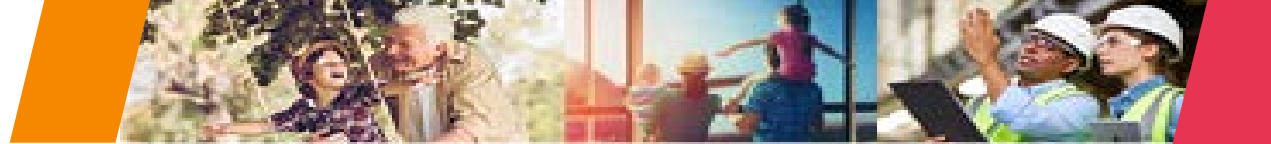
# Direktiv om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår forts.

## Etablerer noen minimumsrettigheter:

- Prøvetid på max 6 måneder, art 8
- Forbud mot eksklusivitetsklausuler, art 9
- Minimums forutsigbarhet for arbeidstakere med svært fleksible kontrakter (rett til å si nei og Rett til kompensasjon når arbeidsgiver kansellerer et arbeidsoppdrag etter en spesifikk tidsfrist, art 10
- Forhindre misbruk av «on-demand»/tilkallingskontrakter, art 11
- Rett til å anmode om en mer forutsigbar og trygg ansettelse, art 12
- Arbeidsgiver må bekoste obligatorisk opplæring, den skal telle som arbeidstid og skal så vidt mulig foregå i arbeidstiden, art 13

**Tariffavtaler** med avvikende ordninger fra art 8-13 kan inngås, bevares, håndheves, men den “overordnede beskyttelsen” respekteres

**Håndheving** – flere nye bestemmelser for å styrke håndheving og beskyttelse,  
**Implementeringsfrist tre år**



## Fordeler for arbeidstakerne

- ✓ Bedre kjennskap til egne arbeidsvilkår
- ✓ Lettere å håndheve rettighetene
- ✓ Lettere å planlegge arbeidsforpliktelsene
- ✓ Bedre mulighet til å søke andre inntektskilder
- ✓ Bedre utviklingsmuligheter (kursing, be om mer stabilt arbeidsforhold)
- 3 års implementeringsfrist – dvs. forsommeren 2022

# Nytt direktiv om beskyttelse av varslere (2019/...)

**Formål:** Beskytte varslere (Whistleblowers) mot gjengjeldelser ved varsling av brudd på EU-retten,

- Styrke håndheving av konkrete EU-regler,
- Styrke ytringsfrihet og pressefrihet.

## **Virkeområde:**

- Materielt ved konkret oppstilling av rettsakter i bilag. Ikke arbeidsrett eller HMS. Egen klausul om evaluering av behovet for å utvide virkeområdet til også å omfatte disse feltene,
- Personelt: meget vidt. Personer som arbeider i privat eller offentlig sektor, arbeidstakere, selvstendige, styremedlemmer, leverandører, ubetalte praktikanter, arbeidssøkere m.v.

**Vilkår:** «Personer, der indberetter oplysninger om overtrædelser ...» som har "...rimelig grund til at antage, at de indberettede oplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at oplysningerne henhørte under dette direktivs anvendelsesområde" og indberetning i tråd med reglene,

Må inneholde et tre-delt rapporterings-system for:

- **Interne rapporteringskanaler**, (førstepri) Må settes opp av alle virksomheter med mer enn 50 ansatte eller med en årlig omsetning på over 10 millioner euro. Kommuner med færre enn 10 000 innbyggere kan unntas
- **Rapportering til kompetente myndigheter** - hvis interne kanaler ikke virker eller ikke med rimelighet kan forventes å fungere
- **Offentlig / medierapportering** - hvis det ikke skjer noen hensiktsmessig tiltak etter rapportering gjennom andre kanaler, eller i tilfelle fare for allmenn interesse eller irreversibel skade.

Taushetsplikt om identitet

Omfattende beskyttelsesforanstaltninger (forbud mot gjengjeldelse og sikre støtte)



# European Labour Authority (ELA) ny forordning 2019/...

Etablering av nytt EU-byrå – oppstart i 2019 og fullt operativ innen 2023.

Anslått årlig budsjett ca € 50 millioner - ca 140 ansatte.

ELA skal støtte medlemslandene i saker som angår arbeidskraftmobilitet over landegrensene, inkl.om

- regler om fri bevegelighet for arbeidstakere,
- EURES (grensekryssende arbeidsformidling),
- utsending av arbeidstakere,
- koordinering av trygdeordninger,
- styrke samarbeidet mellom medlemsstatene når det gjelder å takle svart arbeid.





# ELA skal

- 1. legge til rette for tilgang til informasjon for enkeltpersoner og arbeidsgivere om deres rettigheter og plikter innen arbeidskraftmobilitet og koordinering av sosial sikkerhet samt tilgang til relevante tjenester;**
- 2. støtte operasjonelt samarbeid mellom nasjonale myndigheter i grenseoverskridende håndheving av det relevante EU-regelverket, herunder å lette felles inspeksjoner**
- 3. sørge for mekling og tilrettelegging av løsninger i tvister mellom nasjonale myndigheter**





# Rekommandasjon mars 2018 om tilgang til sosial trygghet for flere

- Mål om at alle arbeidsforhold skal omfattes av sosial sikring og adgang til arbeidsrelaterte tjenester
- Unemployment, sickness and healthcare, maternity and paternity, invalidity, old age and survivors' benefits and accidents at work and occupational diseases
- Oppfølging gjennom SPC: Skal utvikle program for ML, ramme for overvåking og overse gjennomføringsprosessen,
- Status: Politisk enighet i Rådet 6. desember – må formelt godkjennes v parlamentene i Tyskland og Tsjekkia (juni 2019)

