



Norges delegasjon
til den europeiske union

Arbeids- og sosialpolitikk i EU



EU-del |

mai 2019

Mona Næss

Oversikt

- **Trender arbeids- og sosialpolitikk 2019**
- **European Pillar of Social rights Nov 2017**
- **Fire nye direktiver:**
 1. **Endringer i Utsendingsdirektivet (2018/957) 6.2018**
 2. **Worklife Balance (2019/...) EP 4.4.2019**
 3. **Whistleblowers protection (2019/...) EP 16.4.2019**
 4. **Transparent and Predictable Working conditions (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 (Epsco 6.12.2018.)**



Arbeids- og sosialpolitikk –mai 2019

Juncker: Stort fokus på sosiale saker



Stikkord

- Parlamentsvalg og ny kommisjon
- Digitalisering og fremtidens arbeidsliv
- Arbeidskraftmobilitet
- 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
 - 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



Utsending- Reguleringene

EØS-avtalen art 36.

Utsendingsdirektivet, 96/71

Håndhevingsdirektivet, 2014/67

Endringsdirektiv 2018/957(Frist 30.7.2020)



Noen rettslige utfordringer med utsendingsdirektivet

Å definere «minstelønn» er vertsstatens kompetanse, jf. art. 3(1) siste avsnitt.

Hva kan vertsstaten putte inn i begrepet minstelønn? (Isbir C-522/12, Sähköalojen ammattiliitto C-396/13)

Hva kan utsendervirksomheten ta med når man vurderer om kravet til minstelønn er oppfylt? (C-490/04 Kommisjonen v Tyskland, Sähköalojen ammattiliitto C-396/13)

Hvor lenge kan man være utsendt? (Schnitzer C-215/01, Gebhard C-55/94, Trojani C-456/02)



Endringer vedtatt juni 2018- frist 30 juli 2020.

- Begrepet «godtgjørelse» («remuneration») i artikkel 3(1)(c) erstatter begrepet minstelønn («minimum rates of pay») «Lik lønn for likt arbeid på samme sted» - fokuserer nå mer på «det obligatoriske»
- Flere arbeidsvilkår (nye punkter) tatt inn i katalogen i art 3(1)
 - h) betingelserne for arbeidstagers indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbeidstagere, der ikke er på deres faste arbeidssted
 - i) ydelser eller godtgjørelse af udgifter til dækning af udgifter til reise, kost og logi til arbeidstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed. (kun innenfor vertsstaten)
- Konsekvenser av lengre utsendingsperioder reguleres, ny art 3(1a). 12 mnd evt pluss 6): «Alle» vilkår – men 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 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 opplysninger om overtrædelser ...»

”...rimelig grund til at antage, at de indberettede opplysninger var korrekte på tidspunktet for indberetningen, og at opplysningene 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)



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

Bygger på og videreutvikler direktiv 91/533:

- Utvider kretsen av arbeidstakere – men innfører også nye unntak.
- Utvider katalogen over hva det skal informeres om (for eks art 4, 2 m, i)-iii)) (uforutsigbar arbeidstid),
- Kortere frister for når info skal mottas,

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 i hht visse vilkår), 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

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**
- **Status: Politisk enighet i Rådet 6. desember .**

